



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА  
Красноярского края

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.03. 2022 г.

г. Енисейск

№ 90 -п

Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений", Решением Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации г.Енисейска от 31.10.2013 № 329-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», ст.ст. 37, 39, 43 Устава города Енисейска, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска», согласно приложению № 1 к настоящему Постановлению.

2. Признать утратившими силу:

Постановление администрации г.Енисейска от 12.07.2017 № 161-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска»;

Постановление администрации г.Енисейска от 23.01.2018 № 15-п «О внесении изменений в постановление администрации г. Енисейска от 12.07.2017 № 161-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска»;

Постановление администрации г.Енисейска от 08.10.2019 № 188-п «О внесении изменений в постановление администрации г. Енисейска от 12.07.2017 № 161-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска»;

Постановление администрации г.Енисейска от 21.05.2020 № 132-п «О внесении изменений в постановление администрации г. Енисейска от 12.07.2017 № 161-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска»

Постановление администрации г.Енисейска от 27.10.2020 № 242-п «О внесении изменений в постановление администрации г. Енисейска от 12.07.2017 № 161-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска».

3. Опубликовать настоящее постановление в Информационном бюллетене города Енисейска Красноярского края и разместить на официальном интернет-портале органов

местного самоуправления города Енисейска <http://www.eniseysk.com>.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий со дня опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 декабря 2021 года.

5. Контроль за исполнением данного постановления возложить на заместителя главы города по социальным и общим вопросам Тихонову О.Ю.

Глава города



В.В. Никольский



## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА»**

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска» (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании решения Енисейского городского Совета Депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации г. Енисейска от 31.10.2013 № 329-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление образования города Енисейска» (далее - учреждение).

2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

### **II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов).

2. Размеры коэффициентов к окладам устанавливаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, а так же оплата труда за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении должностей, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням

профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблицы №1.

6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" согласно таблице №1.

Таблица №1

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень (техник-технолог 2 категории)	4282
3 квалификационный уровень (секретарь-руководителя I категории)	4704
ПКГ должностей служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень (инженер)	4282
4 квалификационный уровень (ведущий юрисконсульт; ведущий специалист по кадровой работе)	6208

Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	3016



Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
4 квалификационный уровень (старший методист)	при наличии высшего профессионального образования	8234

7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования » согласно таблице №1.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами, согласно таблице №2.

Таблица 2

Должности, не предусмотренные профессиональными  
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
главный специалист	7248
контрактный управляющий	6208
ведущий специалист	6208
системный администратор	3896

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ  
ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- доплату за сверхурочную работу.

1.2. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 1.1 раздела 3 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения.

1.3. Работникам, привлеченным к работе в выходные или праздничные дни, оплата труда производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ.

1.4. Работникам, привлеченным к сверхурочной работе, устанавливается оплата: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового кодекса РФ).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

#### IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

3. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера: персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы);

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы.

4. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается руководителем учреждения как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере.

6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом показателей и критериев оценки в соответствии с приложением № 1 к Положению.

7. Работникам устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) персональная выплата за продолжительность работы:

№ п/п	За продолжительность работы	Размер выплаты (в процентах от должностного (оклада), ставки заработной платы)
1	от 1 до 5 лет	10



2	от 5 до 10 лет	15
3	от 10 до 15 лет	25
4	свыше 15 лет	30

При определении продолжительности работы учитывается время работы в муниципальных учреждениях на соответствующих должностях, на муниципальных должностях муниципальной службы.

2) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Главный специалист; Ведущий специалист. Ведущий юрисконсульт, Ведущий специалист по кадровой работе.	до 200
2	Специалист 1 категории.	до 180
3	Старший методист Контрактный управляющий, секретарь-руководителя I категории, техник технолог 2 категории, инженер.	до 170
4	Системный администратор.	до 150

3) Персональная выплата молодым специалистам (специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с МКУ «Управление образования г. Енисейска» либо продолжающим работу в учреждении), устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

8. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.



9. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

10. Работникам устанавливаются выплаты за качество выполняемых работ согласно приложению 1 к настоящему Положению.

11. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени либо применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} \times B_i \times K_{\text{исп. раб.врем.}}$$

где:

$C_i$  - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых  $i$ -му работнику учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$  - стоимость 1 балла для определения размера "балльных" выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за отчетный период;

$K_{\text{исп. раб. врем.}}$  - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K_{\text{исп. раб. врем.}} = T_{\text{факт.}} / T_{\text{план.}},$$

где:

$T_{\text{факт.}}$  - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за



отчетный период;

$T$  план. - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

$C_{1балла}$  - рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет  $C_{1балла}$  осуществляется в случае внесения изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата" до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете  $C_{1балла}$  - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

Расчет и пересчет  $C_{1балла}$  осуществляется по формуле:

$$C_{1балла} = (Q_{стим} - Q_{рук, замрук, гл. бух}) / \sum_{i=1}^n B_i^{max},$$

где:

$Q_{стим}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{рук, замрук, гл. бух}$  - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$B_i^{max}$  - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки  $i$ -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов  $i$ -го работника учреждения за плановый период в части стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов  $i$ -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете  $C_{1балла}$  - за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете  $C_{1балла}$  - за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата";

$n$  - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения:

$Q_{стим}$  рассчитывается по формуле:

$$Q_{стим} = Q_{зн} - Q_{штат} - Q_{перс},$$

где:

$Q_{зн}$  - сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат "Заработная плата", состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к



заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{штат}$  - сумма средств, предусмотренных штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{перс}$  - сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим Положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

12. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за год.

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, утвержденных в бюджетной смете учреждения по показателю выплат "Заработная плата".

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем.

## V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Размер единовременной материальной помощи не может превышать пяти тысяч рублей по каждому основанию.

3. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения



администрации города Енисейска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей и рассчитывается по формуле:

$$ДО_{ср} = \frac{\sum_{i=1}^n ДО_i}{n}$$

где:

ДО<sub>ср</sub> - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДО<sub>i</sub> - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала муниципального учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

### ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	МКУ «Управление образования г. Енисейска»	главный специалист, ведущий специалист, ведущий юристконсульт, ведущий специалист по кадровой работе, специалист 1 категории, старший методист, техник-технолог 2 категории, контрактный управляющий.

4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается ежегодно на основании распоряжения администрации города Енисейска.

5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю

учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

7. Предельное количество должностных окладов руководителя, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, устанавливается в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА  
ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Учреждение	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год
1	МКУ «Управление образования города Енисейска»	24

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителя может направляться на стимулирование труда работников Учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с учредителем.

8. Руководителю учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы);

выплаты по итогам работы.

9. Руководителю устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) персональная выплата за продолжительность работы:

N п/п	За продолжительность работы	Размеры надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	от 1 до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	15
3	от 10 до 15 лет	25
4	свыше 15 лет	30

Персональная выплата за продолжительность работы устанавливается в зависимости от стажа работы в муниципальных учреждениях.

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для руководителей определяется распоряжением администрации города Енисейска.

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ  
ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке
-----------	---	---------	---



				заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность управления учреждением	Качество владения управленческими функциями	Своевременная реализация программ, проектов, планов; системность контроля; своевременность коррекции, согласованность руководства; четкость организации	20 %
		Отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий	Отсутствие нарушений	10 %
		Отсутствие нарушений законодательства и нормативно-правовых актов	Отсутствие предписаний, замечаний к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя	20 %
		Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Отсутствие замечаний в деятельности учреждения	20 %
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	Отсутствие жалоб	20 %
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	Отсутствие предписаний, замечаний к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя	10 %
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Система развития кадрового состава, показатели по результатам аттестации работников	Наличие и реализация программы развития кадров, стабильность кадрового состава	10 %
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами 90 %	10 %
		Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями, ведомствами для достижения целей учреждения	Наличие договоров о совместной деятельности по достижению целей учреждения, совместных проектов	За каждый договор 5%, но не более 40%
		Выступление с докладами на совещаниях, конференциях	Городские мероприятия Краевые мероприятия Всероссийские мероприятия	10% 20% 30%

	Профессиональное развитие	Участие в разработке и реализации краевых проектов, программ	1 проект, программа	10 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснование и реализация программ, проектов, планов)	Наличие программ, проектов, планов по их реализации	20 %

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ФОРМИРУЕМОЙ ЗА СЧЕТ ВСЕХ ИСТОЧНИКОВ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И РАССЧИТЫВАЕМОЙ ЗА КАЛЕНДАРНЫЙ ГОД, И СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ЭТИХ УЧРЕЖДЕНИЙ (БЕЗ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ)**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Пределный уровень соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за предыдущий год), раз
		руководитель
1	2	3
1	МКУ «Управление образования г. Енисейска»	2,5

Приложение № 1  
к положению об оплате труда работников  
Муниципального казенного учреждения  
«Управление образования города Енисейска»

**ВИДЫ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР ВЫПЛАТ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ  
РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Пределный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы *
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
главный специалист, ведущий специалист, специалист I категории	<b>Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ответственное отношение к выполнению	Своевременное выполнение плановых мероприятий, достижение	Своевременно представленные отчеты, содержащие	15



	задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	высоких показателей	полную информацию о реализованных мероприятиях	
		Самостоятельность при реализации мероприятий учреждения и определении результатов работы	Оформленные предложения о повышении эффективности работы учреждения	15
	Важность выполненной работы	Выполнение работ, обеспечивающих стабильное функционирование учреждения	Отсутствие замечаний к работе, выполненной работником учреждения	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Интенсивность и высокие результаты при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Выстраивание эффективного взаимодействия с другими учреждениями, ведомствами, общественными организациями, профессиональными ассоциациями для достижения поставленных задач	Реализация плана работы учреждения - 100 %	15
		Выступления с докладами на совещаниях, конференциях и т.д.	Участие	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей	Отсутствие замечаний и претензий к исполнению должностных обязанностей	15
		Качество владения организационными функциями	Своевременная реализация плановых мероприятий учреждения	15
	Ведущий юрисконсульт	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>		
Подготовка локальных актов учреждения		соответствие нормам действующего законодательства	100%	30
Работа, связанная с выполнением задач, поставленных в соответствии с текущим планированием		Своевременное выполнение задач в соответствии с планом		10
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения		Наличие локальных нормативных актов учреждения	100%	10

	Осуществление юридических консультаций для работников управления и подведомственных учреждений	Конфликты в учреждении	0	30
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Разрешение конфликтных ситуаций	Количество выигранных судебных разбирательств, мировых соглашений	85%, от общего количества	30
Ведущий специалист по кадровой работе	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Разработка документов в соответствии с уставной деятельностью учреждения	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	15
	Ведение документооборота учреждения, личных дел работников	Соответствие документации требованиям действующего законодательства, локальным нормативным актам учреждения	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	10
		Выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных	Наличие систематизированного архива, отсутствие замечаний по его ведению	15
		Предоставление своевременной достоверной информации в контролирующие и надзорные органы	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	15
		Соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов учреждения	Наличие локальных нормативных актов учреждения	100%	10
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации   (подготовка, переподготовка)	Участие	5
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			



	Обработка и предоставление информации	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения по ведению документации	0	10
	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	0	10
	Развитие кадрового потенциала учреждения	Укомплектованность кадрами учреждения	Не менее 90%	5
Секретарь руководителя I категории	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Выполнение технических функций по обеспечению и обслуживанию работы учреждения	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	0	30
	Ведение документооборота учреждения	Соответствие документации требованиям действующего законодательства	Отсутствие замечаний руководителя по ведению документации	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	20
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Отсутствие письменных замечаний руководителя по ведению документации	0	30
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний руководителя учреждения	100%	20
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие замечаний по утрате и порче имущества	100%	20
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении. Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30

Системный администратор	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Своевременное квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	0 замечаний и жалоб	10
	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности		Выполняется квалифицированно	20
	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	0 жалоб	10
	Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей, программного обеспечения		0 жалоб	20
	Обработка и предоставление информации		Своевременно и в полном объеме	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации (с помощью информационных компьютерных технологий)	Внедрение баз автоматизированного сбора информации без замечаний	0 замечаний	10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Бесперебойная работа техники	Наличие замечаний, жалоб, сбоев	0	10



	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения по организации эффективной работы и рациональному использованию ресурсов	1 предложение	10
Инженер	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение соблюдения норм охраны труда, техники безопасности и мер противопожарной безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения, контролирующих и надзорных органов	0	8
	Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	Полнота и соответствие нормативным и локальным актам учреждения	100% соответствие нормам действующего законодательства	5
	Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами	Разработка документов по охране труда и технике безопасности	Отсутствие письменных замечаний руководителя учреждения	5
	Обеспечение охраны труда и техники безопасности, сохранности жизни и здоровья работников учреждения	Выполнение требований надзорных органов труда и иных контролирующих органов	Отсутствие чрезвычайных ситуаций, травматизма и несчастных случаев, отсутствие письменных жалоб по организации охраны труда	5
	Оперативность выполняемой работы	Своевременное устранение неполадок инженерных сетей и коммуникаций, оборудования, выполнение заявок	Постоянно	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Непрерывное профессиональное образование	Участие в курсах повышения квалификации (подготовка, переподготовка)	Участие	3
	Дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности	Выполнение приказов руководителя в рамках уставной деятельности учреждения	В полном объеме, в срок, без замечаний	6
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			

	Организация ведения документации, подготовка локальных нормативных актов учреждения	Наличие локальных нормативных актов учреждения по охране труда и технике безопасности	100%	10
Контрактный управляющий	<b>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Образцовое состояние документооборота	Ежемесячно/ежеквартально	Отсутствие замечаний по документообеспечению - 0 замечаний, жалоб	20
	Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Ежемесячно/ежеквартально	Соответствие нормам действующего законодательства	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Оперативное осуществление дополнительных работ	Ежемесячно/ежеквартально	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств - 0 замечаний, жалоб	20
	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Ежемесячно/ежеквартально	Отсутствие зафиксированных замечаний от других ведомств - 0 замечаний, жалоб	10
	Использование информационных технологий в ведении учета и создании базы данных сетевых показателей, архивном учете и делопроизводстве	Ежемесячно/ежеквартально	Эффективное использование информационных технологий для создания баз данных, 100%	5
Отсутствие нарушений законодательства о закупках	Ежемесячно/ежеквартально	Отсутствие замечаний	7	
Старший методист	<b>Выплаты за важность выполненной работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными	Своевременное выполнение плановых мероприятий, достижение высоких показателей	Своевременно представленные отчеты, содержащие полную информацию о реализованных	5



обязанностями, планами деятельности учреждения		мероприятиях	
		Выполнение планов учреждения	5
	Самостоятельность при реализации мероприятий отдела и определении результатов работы	Оформленные предложения о повышении эффективности работы отдела, инициативы проектного характера;	5
		Реализация инициатив	8
	Продвижение достижений учреждения по направлениям деятельности отдела	Количество публикаций, презентаций, рекламной продукции и т.д. (за 1)	5
Важность выполненной работы	Выполнение работ, обеспечивающих инновационный «прорыв» в каком-либо направлении деятельности отдела, учреждения	Позитивные отзывы о работе, идее, проекте, выполненном работником отдела, в средствах массовой информации, сети Интернет	5
	Выполнение работ, обеспечивающих устойчивость деятельности учреждения: реализация программ повышения квалификации	Реализация проектов	10
		Позитивные отзывы о работе, идее, проекте, выполненном работниками отдела, в средствах массовой информации, сети Интернет	10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
Интенсивность и высокие результаты при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Выстраивание эффективного взаимодействия с другими отделами, учреждениями, ведомствами, общественными организациями, профессиональными ассоциациями, работодателями для достижения поставленных задач;	Наличие договоров о совместной деятельности по достижению целей учреждения (за договор)	5
	Выступления с докладами на совещаниях, конференциях и т.д.	Оформленные доклады, презентации (за выступление)	5
	Участие во внутрисистемных и краевых мероприятиях,	Получение гранта, утверждение проекта	10

		грантовой, проектной, экспериментальной, инновационной деятельности		
		Выстраивание эффективного взаимодействия с другими отделами, учреждениями, ведомствами, общественными организациями, профессиональными ассоциациями, работодателями для достижения поставленных задач	Наличие договоров о совместной деятельности по достижению целей учреждения	8
			Наличие совместных проектов	10
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Качество при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	Своевременное и качественное выполнение плановых показателей	Отсутствие обоснованных замечаний, предписаний к выполненной работе.	5
		Качество владения организационными функциями	Своевременная реализация программ, проектов, планов.	5
		Организация и участие в инновационной и экспертной деятельности	Оформленные предложения	5
Техник-технолог 2 категории	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов в ОУ	Отсутствие предписаний контролирующих органов в ОУ	0	30
			устранение предписаний в установленные сроки	10
	Учет и своевременное предоставление учетно-отчетной документации о производственной деятельности ОУ	Аккуратность, своевременность и точность оформления отчетной и рабочей документации	отсутствие обоснованных претензий со стороны контролирующих органов	10
	Высокий уровень контроля за приготовлением готовых блюд (расчет химического состава, энергоценности и калорийности пищевого рациона.			10
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			



	Эффективное взаимодействие с ОУ	Отсутствие жалоб со стороны руководителей ОУ		40
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Контроль за качеством питания в ОУ	Наличие жалоб, замечаний проверяющих органов	0	30

-----  
 <\*> Исходя из 100-балльной системы».