

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО –**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОДА ЗЕЛЕНОГОРСКА**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

27.01.2020 г. Зеленогорск № 18-п

Об утверждении Примерного положения

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

города Зеленогорска, осуществляющих

деятельность в сфере городского хозяйства

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 14.03.2019 № 47-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска», на основании Устава города Зеленогорска

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама».
3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя Главы ЗАТО г. Зеленогорска по стратегическому планированию, экономическому развитию и финансам.

Глава ЗАТО г. Зеленогорска М.В. Сперанский

Приложение

к постановлению Администрации

ЗАТО г. Зеленогорска

от 27.01.2020 № 18-п

Примерное положение

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - Положение о системе оплаты труда работников), и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведении Отдела городского хозяйства Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - учреждения).

1.2. Примерное положение устанавливает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в ПКГ;

- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

- перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений;

- условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

- показатели для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений;

- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, в том числе руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Оклады (должностные оклады)

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 [№ 526](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=82449;fld=134) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=84164;fld=134) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=79570;fld=134) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 17.07.2008 № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства», а также по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению.

3. Виды выплат компенсационного характера,

размеры и условия осуществления

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- 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;

- выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании;

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами, либо коллективными договорами с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Конкретные размеры доплат за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.

3.4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и ее размер устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности).

Доплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ устанавливается работнику учреждения при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности).

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае выполнения им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.4.3. Выплаты за сверхурочную работу устанавливаются работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат работникам учреждения за сверхурочную работу устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.

3.4.4. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

3.4.5. По желанию работника учреждения сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.5. Выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании устанавливаются в размере 20% к окладу (должностному окладу).

3.6. Работникам учреждений, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к секретным сведениям, имеющим соответствующую степень секретности в соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=6898B9C60C69B016518D80564F8606078FA9271A187C54A0C9B1EBD453E4E6F86A28EB97CE54E0253DD51926D5S9Y3C) Российской Федерации от 21.07.1993 № 5485-1 «О государственной тайне», выплачивается ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в порядке и размерах, предусмотренных [постановлением](consultantplus://offline/ref=3936A72A1E9C630A08C7328C6028C61030EAD6043402B5AEC1AF8CBA2A6032D1C6630E65E4E4791578F9CC61B934n9C) Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

1. Виды выплат стимулирующего характера,

размеры и порядок их осуществления

4.1. Работникам учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, в пределах объема средств, направленного на осуществление выплат стимулирующего характера, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников с учетом положений, определенных разделом 6 Примерного положения, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ производятся работникам учреждений с учетом критериев оценки результативности и качества труда согласно приложениям № 2, № 3, № 4 к Примерному положению.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале и осуществляются ежемесячно.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по результатам работы в предыдущем квартале, выплачиваются единовременно, не чаще одного раза в квартале, следующем за отчетным кварталом.

4.5. При установлении конкретных размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная система оценки труда согласно приложению № 5 к Примерному положению.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисляемый согласно балльной системы оценки труда, устанавливается работникам учреждения в абсолютном размере.

4.6. Персональные выплаты работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), а также в абсолютном размере.

К персональным выплатам относятся:

4.6.1. Доплата к окладу (должностному окладу) за классность водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов, машинистам автогрейдера, трактористам в размерах, не превышающих:

- первый класс - 25%;

- второй класс - 10%.

Порядок установления данной персональной выплаты определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.6.2. Доплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается работникам учреждений в размере, не превышающем 150% оклада (должностного оклада).

4.6.3. Персональные выплаты в целях обеспечения размера заработной платы работников учреждений на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае или минимального размера оплаты труда, обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждений в порядке, определенном Положением о системе оплаты труда работников, в абсолютном размере.

4.7. Выплата по итогам работы работникам учреждения осуществляется с целью поощрения работников с учетом личного вклада в общие результаты труда, в виде премирования по итогам работы за год.

При установлении выплаты по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (профессиональной деятельности) в соответствующем периоде;

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

- своевременное и качественное выполнение поручений непосредственного руководителя;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности и иной документации;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

- оперативность выполняемой работы;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ.

Выплата по итогам работы за год конкретному работнику учреждения предельным размером не ограничивается и выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год работнику может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год производятся с учетом фактически отработанного работником учреждения времени в учетном периоде.

4.8. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления конкретных учреждений устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений, принятыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и Примерным положением.

Учреждения вправе в коллективном договоре, локальном нормативном акте детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять наименование и содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, условий, определенных в [приложениях № 2](consultantplus://offline/ref=A29D1CC954CCE1060921E9D5C63AE6FEFF86A037A6ADE70EAEB2BDD78F2DA8D3B42C35AF1016CC7AE31290332E71236878E9D5C6B4766C8CA2D6FA17J7G0D), [№ 3](consultantplus://offline/ref=A29D1CC954CCE1060921E9D5C63AE6FEFF86A037A6ADE70EAEB2BDD78F2DA8D3B42C35AF1016CC7AE3129F3B2A71236878E9D5C6B4766C8CA2D6FA17J7G0D), [№ 4](consultantplus://offline/ref=A29D1CC954CCE1060921E9D5C63AE6FEFF86A037A6ADE70EAEB2BDD78F2DA8D3B42C35AF1016CC7AE3129F382171236878E9D5C6B4766C8CA2D6FA17J7G0D), пункте 4.7 Примерного положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются распорядительными актами руководителя учреждения (приказами, распоряжениями).

4.10. При установлении выплат стимулирующего характера работникам учреждения руководитель учреждения учитывает мнение комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, создаваемой в учреждении (далее – Комиссия учреждения).

Положение о Комиссии учреждения, ее состав утверждается распорядительными актами (приказами, распоряжениями) руководителя учреждения. В состав Комиссии включаются представители работников учреждения.

4.11. Работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании распорядительных актов (приказов, распоряжений) руководителя учреждения.

5. Оплата труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются трудовыми договорами и определяются в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников основного персонала возглавляемых ими учреждений (далее – работники основного персонала), с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.2. Перечень должностей, профессий работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается согласно приложению № 6 к Примерному положению.

5.3. Группы по оплате труда руководителей учреждений определяются в соответствии с приложением № 7 к Примерному положению.

Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству Отдела городского хозяйства Администрации ЗАТО г. Зеленогорска (далее - ОГХ) и определяются не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год и плановый период.

5.4. Количество средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству ОГХ с учетом предельных размеров, определенных в Положении о системе оплаты труда работников.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на 10% – 30% ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 Примерного положения.

5.7. Объемы средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений (далее – фонды стимулирования руководителей) выделяются в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

5.10. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фондов стимулирования руководителей, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска по ходатайству ОГХ с учетом предельных значений, утвержденных в приложении № 3 Положения о системе оплаты труда работников.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия фонда стимулирования руководителя направляется на стимулирование труда работников учреждения.

Часть средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом:

- недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в абзацах первом и втором пункта;

- выполнения условий, критериев оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и в размерах, устанавливаемых распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

5.11. Объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров.

Количество должностных окладов, учитываемых при определении объемов средств, направляемых учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений определяется в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, с учетом Примерного положения.

Объем средств, направляемый учреждением на выплаты стимулирующего характера каждому заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения не может превышать 90% фонда стимулирования руководителя соответствующего учреждения.

5.12. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

5.13. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на квартал по результатам работы в предыдущем квартале в соответствии с критериями оценки результативности и качества труда, условиями и в размерах согласно приложению № 8 к Примерному положению и осуществляются ежемесячно.

5.14. Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в виде доплат к окладам (должностным окладам) за сложность, напряженность и особый режим работы, в размере, не превышающем 100% от оклада (должностного оклада), и выплачиваются ежемесячно.

Персональные выплаты руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более одного года.

5.15. С целью поощрения за общие результаты труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты по итогам работы за год.

Выплаты по итогам работы за год осуществляются с учетом личного вклада в общие результаты труда и производятся с учетом оценки по следующим критериям:

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

- своевременное и качественное выполнение заданий, поручений Главы ЗАТО г. Зеленогорска;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- перевыполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности;

- выполнение квоты по приему инвалидов в учреждение.

Выплаты по итогам работы год устанавливаются как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в абсолютном размере.

К выплатам по итогам работы не представляются руководители учреждений, их заместители и главные бухгалтера, имеющие дисциплинарные взыскания в течение срока действия дисциплинарного взыскания, а также уволенные по основаниям, предусмотренным пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорска на основании ходатайства ОГХ.

5.17. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются распорядительными актам (приказами, распоряжениями) руководителей учреждений.

5.18. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам осуществляется выплата единовременной материальной помощи в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников.

Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений осуществляется на основании распоряжений Администрации ЗАТО г. Зеленогорска.

Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения, главным бухгалтерам учреждений осуществляется на основании распорядительных актов руководителей учреждений (приказов, распоряжений).

6. Определение размера средств,

направляемых на оплату труда работников бюджетных учреждений

от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, от приносящей доход деятельности устанавливается учреждениями самостоятельно, но не более 70 % от общего объема средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2. Средства на оплату труда от приносящей доход деятельности направляются учреждениями на осуществление выплат стимулирующего характера.

6.3. Для работников учреждений, оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Примерным положением в пределах указанных средств.

6.4. Средства от приносящей доход деятельности направляются на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного [приложением №](consultantplus://offline/ref=D2C24C2BF63F922A806BF5258DC835854094934C2E4ED502285C35D4579DD1BCF24BEFA8BEDBDB5A7BB41C729D53DE4F4E6A0906C8ACC49ECA6A86B6M7n3L) 4 Положения о системе оплаты труда работников.

Приложение № 1

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов)**

**работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
   1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 3 099 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 3 269 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 3 439 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 3 779 |
| 3 | 3 квалификационный уровень | 4 152 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | 5 240 |
| 5 | 5 квалификационный уровень | 5 919 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 3 779 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 4 152 |
| 3 | 3 квалификационный уровень | 4 558 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | 5 479 |
| 5 | 5 квалификационный уровень | 6 397 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1.4.1 | 1 квалификационный уровень | 6 875 |
| 1.4.2 | 2 квалификационный уровень | 7 965 |
| 1.4.3 | 3 квалификационный уровень | 8 577 |

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых профессий рабочих

2.1. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 2 662 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 2 790 |

2.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 2.2.1 | 1 квалификационный уровень | 3 099 |
| 2.2.2 | 2 квалификационный уровень | 3 779 |
| 2.2.3 | 3 квалификационный уровень | 4 152 |
| 2.2.4 | 4 квалификационный уровень | 5 012 |

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) должностей медицинских и фармацевтических работников

3.1. ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 3.1.1 | 3 квалификационный уровень | 4 091 |
| 3.1.2 | 5 квалификационный уровень | 5 012 |

4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) должностей работников сельского хозяйства

4.1. ПКГ должностей работников сельского хозяйства третьего уровня

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 4.1.1 | 3 квалификационный уровень | 5 919 |

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), по должностям, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, профессия | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| главный инженер | 6875 |
| управляющий гостиницей 5 уровня | 5240 |
| контрактный управляющий 5 уровня квалификации [<\*>](consultantplus://offline/ref=9C1E27995929FDD7939FA31886CD18A04FA00B22EA684F70960C43A3AC27A57265BBB8B1C6BDC7613BB7E2777F24C) | 4 558 |
| контрактный управляющий 7 уровня квалификации [<\*>](consultantplus://offline/ref=9C1E27995929FDD7939FA31886CD18A04FA00B22EA684F70960C43A3AC27A57265BBB8B1C6BDC7613BB7E2777F24C) | 6 397 |
| специалист по планово-экономическому планированию | 4558 |
| специалист по административно-хозяйственному обеспечению | 5240 |
| специалист по охране труда | 3 779 |

<\*> - уровень квалификации приведен в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.

В штатном расписании допускается установление дополнительного наименования к должности через указание на выполняемые функции и (или) специализацию должности.

Приложение № 2

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия (индикатор) |
| Обеспечение выполнения функций и задач работником в соответствии с должностными обязанностями | Отсутствие замечаний к работе со стороны руководителя подразделения (учреждения), наличие единичных замечаний |
|
| Достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения (по направлениям деятельности работников) |
| Отсутствие замечаний по исполнительской дисциплине: соблюдению сроков выполнения работ, поручений |
|
|

Приложение № 3

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты** **работы работников учреждений,** **осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства**

|  |  |
| --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) |
| Высокие результаты работы | Выполнение срочных (важных, разовых) заданий и поручений руководителя подразделения (учреждения) |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ |
| Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение |
| Оперативность исполнения заданий руководителя подразделения (учреждения) |
| Награждение грамотами, благодарственными письмами всех уровней |

Приложение № 4

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**работников учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты** **работы работников учреждений,** **осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Категория должности, профессия | Критерии оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) |
| Руководители структурного подразделения (цеха, участка) | Обеспечение качественного выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией | Отсутствие или наличие единичных (не более 2) замечаний руководителя учреждения |
|
| Обеспечение качества и сроков выполняемых работ при исполнении документов | Отсутствие или наличие единичных (не более 2) замечаний руководителя учреждения |
|
| Обеспечение стабильной деятельности структурного подразделения (цеха, участка), качества выполняемых работ в части безаварийной, бесперебойной работы систем жизнеобеспечения учреждения и эксплуатации технологического и технического оборудования | Выполнение утвержденных показателей деятельности структурного подразделения (цеха, участка) |
| Отсутствие претензий и замечаний к деятельности структурного подразделения (цеха, участка) со стороны руководителя учреждения, контролирующих надзорных органов |
| Отсутствие замечаний по обеспечению надлежащего хранения и использования, учета и контроля материальных ценностей, материальных запасов |
|
| Обеспечение соблюдения работниками структурного подразделения (цеха, участка) требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний органов контроля и надзора |
| Руководители отделов управления, главный инженер | Обеспечение качественного выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией | Отсутствие или наличие единичных (не более 2) замечаний руководителя учреждения |
| Обеспечение качества и сроков выполняемых работ при исполнении документов | Отсутствие или наличие единичных (не более 2) замечаний руководителя учреждения |
| Обеспечение стабильной деятельности отдела, службы главного инженера | Отсутствие нарушения порядка и сроков предоставления отчетности руководителю и учредителю  Отсутствие претензий и замечаний к деятельности отдела (службы главного инженера) со стороны руководителя учреждения, контролирующих надзорных органов |
|
| Обеспечение контроля за использованием материальных, трудовых, финансовых и прочих ресурсов учреждения | Отсутствие необоснованного перерасхода ресурсов |
| Обеспечение соблюдения работниками отдела, службы главного инженера требований техники безопасности и охраны труда | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний органов контроля и надзора |
| Специалисты (инженеры), мастера, старшие мастера | Качественное выполнение должностных обязанностей | Отсутствие замечаний по срокам, полноте и достоверности представленной отчетности |
|
|
| Обеспечение качества работы в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний органов контроля и надзора |
| Категория рабочих (в соответствии со штатным расписанием) | Обеспечение сроков и качества выполняемых работ | Отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, руководителя учреждения |
|  |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, руководителя учреждения |

Приложение № 5

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Порядок расчета выплат стимулирующего характера**

**с учетом применения балльной системы оценки**

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

С = С1 балла \* Бi \*Кисп. раб.вр. **,**

где:

С – размер выплаты стимулирующего характера, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера на плановый период; рассчитывается в срок до начала планового периода и утверждается распорядительным актом (приказом, распоряжением) руководителя учреждения;

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

Кисп.раб.вр. – коэффициент использования рабочего времени i-го работника за отчетный период;

Кисп. раб.вр.= Тфакт / Т план,

где:

Тфакт – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности (профессии) i-м работником за отчетный период;

Тплан – норма часов (рабочих дней) по должности (профессии) за отчетный период (месяц, квартал, год);

n

С1 балла = Qстим. / SUM Бimax ,

i=1

где:

Qстим. – объем средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением для осуществления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, работникам учреждения в плановом периоде;

Бi max - максимальное количество баллов, предусмотренное показателями критериев оценки по i-й должности (профессии) работника учреждения;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения на плановый период за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

Qстим. = (Qзп – Qштат. – Qстим. рук. – Qперс. – Qотп)/РК,

где:

Qзп – объем средств фонда оплаты труда учреждения, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период и состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Qштат. – объем средств фонда оплаты труда работников, состоящий из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по основной и совмещаемой должностям, выплат компенсационного характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, определенный на плановый период согласно штатному расписанию учреждения;

Qстим. рук. – объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения (фонд стимулирования руководителя), заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения на плановый период;

Qперс. - объем средств фонда оплаты труда, предназначенный для осуществления персональных выплат стимулирующего характера с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

Qотп. – объем средств фонда оплаты труда, направляемый учреждением в резерв для оплаты отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями на плановый период.

РК – коэффициент районного регулирования, учитывающий размер районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями;

Qотп = (Qзп х Nотп) / (Nгод \* n),

где:

Nотп – количество дней отпуска по должностям, замещаемым на период отпуска, в плановом периоде согласно графику отпусков, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде.

Порядок направления объема экономии запланированного фонда оплаты труда, полученного за счет вакантных должностей (ставок), дней нетрудоспособности работников учреждений, невыполнения (недовыполнения) работниками показателей критериев оценки за отчетный период, экономии фонда стимулирования руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера определяется учреждением в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Учреждения вправе детализировать порядок определения Qстим. и С1 баллапо видам выплат стимулирующего характера и категориям работников с установлением данного порядка в коллективных договорах, локальных нормативных актах.

Приложение № 6

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Перечень должностей, профессий работников основного персонала**

**для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, осуществляющих деятельность**

**в сфере городского хозяйства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение «Комбинат благоустройства» | Начальник цеха, начальник участка, мастер участка, мастер цеха, старший мастер участка, старший мастер цеха |

Приложение № 7

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Показатели для отнесения**

**учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, к группе по оплате труда руководителей учреждений**

Учреждение относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя учреждения, определенных на основе следующих показателей, характеризующих их деятельность:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Протяженность автомобильных дорог общего пользования, закрепленных за учреждением | За каждый один километр дорог | 1,0 |
| 2 | Содержание территорий общего пользования, закрепленных за учреждением | За каждую тысячу кв.м территории | 0,1 |
| 3 | Списочная численность работников | За каждого работника | 1,0 |

Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителя производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате руководителя | Сумма баллов |
| I | свыше 500 |
| II | от 351 до 500 |
| III | от 201 до 350 |
| IV | до 200 |

Приложение № 8

к Примерному положению о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

**Критерии оценки**

**результативности и качества труда, условия и размеры выплат стимулирующего характера для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений**

1. Директор учреждения, заместитель директора

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование вида выплаты стимулирующего характера/ критерия оценки результативности и качества | Условия | | Предель-ный размер от оклада (должностного оклада), % |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач (45) | | | |
| Обеспечение стабильного и эффективного финансово-экономического функционирования учреждения | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности | Процент выполнения  (нарастающим итогом с начала года):  за 1 кв. 20% и выше  за 2 кв. 45% и выше  за 3 кв. 70% и выше  за 4 кв. 95% и выше | 10  10  10  10 |
| Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы | Факт отсутствия | 10 |
| Отсутствие фактов нарушения использования бюджетных средств и муниципального имущества | Отсутствие замечаний учредителя | 5 |
| Своевременное размещение информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в информационной телекоммуникационной сети «Интернет» www/bus.gov.ru | Отсутствие замечаний учредителя | 5 |
| Отсутствие фактов нарушения порядка, сроков и качества предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности и запрашиваемой информации | Отсутствие замечаний учредителя | 5 |
| Отсутствие нарушения требований законодательства | Отсутствие замечаний контролирующих органов, учредителя | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ (40) | | | |
| Обеспечение безопасных условий в учреждении | Отсутствие случаев производственного травматизма (с учетом степени вины) | Отсутствие случаев | 10 |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | Отсутствие жалоб | 10 |
| Отсутствие случаев ненадлежащего выполнения поручений Главы ЗАТО г. Зеленогорска | Отсутствие случаев | 10 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Обеспечение стабильности кадров (соблюдение коэффициента текучести кадров не более 0,05) | Непревышение коэффициента текучести кадров (не более 0,05) | 5 |
| Обеспечение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении | Отсутствие жалоб работников учреждения на условия труда и нарушения трудового законодательства | 5 |

1. Главный бухгалтер

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | | Предель-ный размер от оклада (должностного оклада), % |
| наименование | наименование |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач (40) | | | |
| Обеспечение стабильного и эффективного финансово-экономического функционирования учреждения | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности | Процент выполнения  (нарастающим итогом с начала года):  за 1 кв. 20% и выше  за 2 кв. 45% и выше  за 3 кв. 70% и выше  за 4 кв. 95% и выше | 10  10  10  10 |
| Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения | Факт отсутствия | 10 |
| Отсутствие фактов нарушения использования бюджетных средств и муниципального имущества | Отсутствие замечаний учредителя | 5 |
| Своевременное размещение информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в информационной телекоммуникационной сети «Интернет» www/bus.gov.ru | Отсутствие замечаний учредителя | 5 |
| Отсутствие нарушения требований законодательства | Отсутствие замечаний контролирующих органов, учредителя | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ (40) | | | |
| Соблюдение исполнительской дисциплины и обеспечение качества подготовки служебных документов | Отсутствие ошибок в подготовленных отчетах, информации | Отсутствие ошибок | 10 |
| Отсутствие фактов нарушения порядка, сроков и качества предоставления отчетности и запрашиваемой учредителем информации | Отсутствие замечаний учредителя | 10 |
| Обеспечение эффективного использования ресурсов учреждения | Материально-техническая ресурсная обеспеченность учреждения в соответствии с уставной деятельностью учреждения | Отсутствие замечаний учредителя, главного распорядителя бюджетных средств, жалоб работников | 10 |
| Ведение бухгалтерского учета в соответствии с действующим законодательством | Соответствие бухгалтерской документации нормам действующего законодательства | Отсутствие замечаний надзорных и контролирующих органов, учредителя, руководителя учреждения | 10 |