

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ЗАКРЫТОГО АДМИНИСТРАТИВНО –**

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ГОРОД ЗЕЛЕНОГОРСК**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

22.05.2023 г. Зеленогорск № 92-п

Об утверждении Примерного

положения об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

города Зеленогорска, находящихся

 в ведении Отдела городского хозяйства

Администрации ЗАТО г. Зеленогорск

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п, руководствуясь Уставом города Зеленогорска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Отдела городского хозяйства Администрации ЗАТО г. Зеленогорск, согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Признать утратившими силу следующие постановления Администрации ЗАТО г. Зеленогорска:

- от 27.01.2020 № 18-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства»;

- от 14.05.2020 № 75-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 10.08.2020 № 100-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 22.09.2020 № 129-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 19.04.2021 № 50-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 28.06.2021 № 84-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 23.09.2021 № 118-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 20.12.2021 № 204-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п»;

- от 16.05.2022 № 90-п «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Зеленогорска, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства, утвержденное постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 27.01.2020 № 18-п».

3. Настоящее постановление вступает в силу в день, следующий за днем его опубликования в газете «Панорама».

Глава ЗАТО г. Зеленогорск М.В. Сперанский

Приложение к постановлению Администрации ЗАТО г. Зеленогорск

от 22.05.2023 № 92-п

**Примерное положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Отдела городского хозяйства Администрации ЗАТО
г. Зеленогорск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее примерное положение разработано в соответствии
с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорска от 12.04.2021 № 46-п (далее – Положение о системе оплаты труда), и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений города Зеленогорска, находящихся в ведении Отдела городского хозяйства Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее - учреждения).

1.2. Настоящее 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 руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

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

- условия и порядок установления количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений;

- размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждений.

1. Оклады (должностные оклады)

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе квалификационных уровней ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «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 руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедших в квалификационные уровни ПКГ, в соответствии с приложением № 1 к настоящему 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, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за разделение рабочего дня на части);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

 - выплаты за работу в закрытом административно-территориальном образовании.

3.2. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим примерным положением.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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.

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

3.5.1. 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 работникам учреждений за работу в ночное время устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными документами учреждений или трудовыми договорами.

3.5.2. Выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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 учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждений или трудовыми договорами.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения о привлечении к работе в выходные и праздничные дни, график сменности, табель учета рабочего времени.

3.5.3. Выплаты компенсационного характера 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 их размер устанавливаются работникам учреждений по соглашению сторон с учетом срока, содержания и (или) объема дополнительной работы и в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.5.4. Доплата за разделение рабочего дня на части устанавливается 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 учреждений за сверхурочную работу, за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждений или трудовыми договорами.

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

3.7. Размер и условия выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

4. Виды выплат стимулирующего характера,

размер, условия и порядок их осуществления

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

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

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты - за сложность, напряженность и особый режим работы, за классность, а также в целях обеспечения региональной выплаты, установленной Положением о системе оплаты труда;

д) выплаты по итогам работы (за квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размер, условия и порядок их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принятыми с учетом мнения представительных органов работников учреждений, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда и настоящим примерным положением.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется с применением балльной оценки согласно приложению № 5 к настоящему примерному положению.

4.4. Конкретный размер выплат стимулирующего характера, исчисленный в соответствии с балльной оценкой, устанавливается работникам учреждений в абсолютном размере.

4.5. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются на месяц (квартал) по результатам работы соответственно в предыдущем месяце (квартале) и осуществляются ежемесячно, с учетом критериев оценки результативности и качества труда согласно приложениям № 2, № 3, № 4 к настоящему примерному положению.

4.6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения 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.

4.7. Конкретная периодичность и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений детализируются и уточняются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда, с учетом специфики деятельности учреждений.

4.8. Для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, в учреждении создается комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя учреждения. В состав комиссии учреждения включается представитель работников учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению выплат работникам учреждения, утвержденным приказом руководителя учреждения.

Решение комиссии оформляется в виде рекомендации руководителю учреждения по установлению размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением персональных выплат. Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании членов комиссии, при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на выплаты стимулирующего характера с учетом положений, определенных разделом 6 настоящего примерного положения, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности.

4.10. К персональным выплатам относятся:

4.10.1. Доплата к окладу (должностному окладу) за классность водителям автомобилей (грузовых, легковых, автобусов), в размерах, не превышающих:

- первый класс - 25%;

- второй класс - 10%.

Порядок установления данной персональной выплаты определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.10.2. Надбавки к окладам (должностным окладам) за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работникам учреждений в размере, не превышающем:

- для категории руководители (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров) – 330% оклада (должностного оклада);

- для категории специалисты – 490% оклада (должностного оклада);

- для категорий рабочие, другие служащие - 550% оклада (должностного оклада).

Работнику учреждения размер надбавки к окладу (должностному окладу) за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается приказом руководителя учреждения, с учетом исполнения работником функциональных обязанностей, отличающихся сложностью, напряженностью, особенностью режима исполнения, повышенными требованиями к срокам, качеству поручаемых работ на срок, не превышающий одного календарного года.

Конкретные размеры надбавок к окладам (должностным окладам) за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются локальными нормативными актами, определяющими систему оплаты труда работников учреждения.

4.10.3. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждений в порядке, определенном Положением о системе оплаты труда, в абсолютном размере.

4.11. Персональные выплаты выплачиваются пропорционально отработанному времени.

4.12. Выплаты по итогам работы осуществляются по результатам работы с учетом личного вклада работника учреждения в результаты его деятельности и с учетом следующих критериев оценки:

- 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 конкретному работнику учреждения предельным размером не ограничивается и выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Конкретный размер выплат по итогам работы устанавливается как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) конкретного работника учреждения, так и в абсолютном размере, и производится за фактически отработанное время в отчетном периоде.

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

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. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждений определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, являющимся приложением № 2 к Положению о системе оплаты труда.

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

5.3. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются на основании распоряжения Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайству Отдела городского хозяйства Администрации ЗАТО г. Зеленогорск (далее - ОГХ) и определяются не реже одного раза в год в соответствии со значениями показателей за предшествующий год или плановых (проектных) показателей (для вновь созданных учреждений) в соответствии с приложением № 7 к настоящему примерному положению.

5.4. Перечни должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу, для определения размеров должностных окладов руководителей учреждений, устанавливаются согласно приложению № 6 к настоящему примерному положению.

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

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

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы (за квартал, год) (далее – выплаты по итогам работы).

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

5.9. Объемы средств, направляемые учреждениями в фонды стимулирования руководителей учреждений, определяются в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении фондов стимулирования руководителей учреждений, устанавливается распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск по ходатайствам ОГХ, с учетом предельных значений, утвержденных в Положении о системе оплаты труда.

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы руководителям учреждений с учетом:

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

 - выполнения критериев оценки эффективности деятельности руководителей учреждений, условий и в размерах, устанавливаемых распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

5.10. Объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам, определяются в кратном отношении к установленным им размерам должностных окладов и не могут превышать 90% объемов фондов стимулирования руководителей учреждений. Количество должностных окладов заместителей руководителей учреждений, главных бухгалтеров, учитываемых при определении объемов средств, направляемых учреждениями на выплаты им стимулирующего характера, устанавливается в коллективных договорах, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

Часть средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера по итогам работы заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам с учетом:

 - недопущения превышения предельных объемов средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренных в пункте 5.10 настоящего примерного положения;

 - выполнения критериев оценки эффективности деятельности заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров, условий и в размерах, устанавливаемых приказом руководителей учреждений.

 5.11. 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 (далее – учетный квартал) в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности, условий и в размерах, установленными в приложении № 8 к настоящему примерному положению, и осуществляются ежемесячно.

5.12. 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.

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

Выплаты по итогам работы 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. Зеленогорск;

- применение в работе современных форм и методов организации труда;

- перевыполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности;

- выполнение квоты по приему на работу в учреждение инвалидов в соответствии со статьей 20 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ « О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.01.2004 № 9-1712 «О квотировании рабочих мест для инвалидов».

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

Выплаты по итогам работы осуществляются руководителям учреждений в пределах фондов стимулирования руководителей учреждений, а их заместителям и главным бухгалтерам – в пределах средств, направленных учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам с учетом пункта 5.10. настоящего примерного положения.

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.

Выплаты по итогам работы предельными размерами не ограничиваются и выплачиваются руководителям учреждений в пределах фондов стимулирования руководителей, а их заместителям и главным бухгалтерам - в пределах объемов средств, направленных учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам.

При определении размеров выплат по итогам работы руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам, проработавшим неполный календарный квартал (год) в связи с предоставлением отпусков без сохранения заработной платы, временной нетрудоспособностью, работой на условиях неполного рабочего времени (день, неделя), размеры фондов стимулирования руководителей учреждений, а также объемы средств, направляемые учреждениями на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам, подлежат корректировке с учетом отработанного времени в расчетном периоде.

5.14. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются распоряжениями Администрации ЗАТО г. Зеленогорск на основании ходатайства ОГХ.

5.15. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании приказов руководителей учреждений и выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений с учетом требований пункта 5.10. настоящего примерного положения.

5.16. Учреждения вправе направлять на стимулирование труда работников учреждений сложившуюся к концу отчетного периода экономию фондов стимулирования руководителей учреждений.

5.17. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам оказывается единовременная материальной помощь в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

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

5.19. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя учреждения и главным бухгалтерам учреждений производится на основании приказов руководителей учреждений.

6. Определение размера средств, направляемых на оплату труда работников учреждений от приносящей доход деятельности

6.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности (за исключением доходов от сдачи в аренду закрепленного за учреждением недвижимого и особо ценного имущества и средств, полученных в качестве пожертвования или иного безвозмездного поступления), и направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливается учреждениями самостоятельно, но не может превышать 70 процентов 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 № 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 | 3 813 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 4 023 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 4 231 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 4 650 |
| 3 | 3 квалификационный уровень | 5 109 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | 6 448 |
| 5 | 5 квалификационный уровень | 7 283 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 4 650 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 5 109 |
| 3 | 3 квалификационный уровень | 5 608 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | 6 742 |
| 5 | 5 квалификационный уровень | 7 871 |

* 1. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 8 460 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 9 801 |
| 3 | 3 квалификационный уровень |  9 435 |

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 | 3 275 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 3 433 |

2.2. ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 | 1 квалификационный уровень | 3 813 |
| 2 | 2 квалификационный уровень | 4 650 |
| 3 | 3 квалификационный уровень | 5 109 |
| 4 | 4 квалификационный уровень | 6 166 |

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. |
| 1 | 3 квалификационный уровень | 5 034 |
| 2 | 5 квалификационный уровень | 6 166 |

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. |
| 1 | 3 квалификационный уровень | 7 283 |

5. 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  | 8 460 |
| главный специалист по персоналу | 7 871 |
| специалист по персоналу | 4 650 |
| управляющий гостиницей  | 6 448 |
| администратор службы приема и размещения |  4 231 |
| контрактный управляющий  | 7 871 |
| специалист по закупкам | 5 608 |
| специалист по административно-хозяйственному обеспечению  | 6 448 |
| специалист по охране труда  | 4 650 |
| рабочий паромной переправы  | 3 275 |
| рабочий зеленого строительства 4 разряда | 3 813 |
| рабочий зеленого строительства 1 разряда,рабочий зеленого строительства 3 разряда | 3 275 |
| рабочий зеленого хозяйства 5 разряда | 3 813 |
| рабочий зеленого хозяйства 3 разряда | 3 275 |
| слесарь-ремонтник 5 разряда | 3 813 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда | 3 275 |
| рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда | 3 813 |
| слесарь-сантехник 5 разряда | 3 813 |
| подсобный рабочий 1 разряда | 3 275 |
| дорожный рабочий 4 разряда,дорожный рабочий 5 разряда | 3 813 |
| дорожный рабочий 3 разряда | 3 275 |
| асфальтобетонщик 4 разряда, асфальтобетонщик 5 разряда | 3 813 |
| асфальтобетонщик 3 разряда | 3 275 |
| слесарь-ремонтник 5 разряда | 3 813 |
| администратор службы приема и размещения | 4 231 |
| контролер технического состояния автомототранспортных средств 5 разряда | 3 813 |
| начальник ремонтных мастерских | 7 283 |
| инженер по безопасности движения 2 категории, инженер по транспорту 2 категории | 5 109 |
| машинист автогрейдера 6 разряда | 4 650 |
| тракторист 5 разряда | 3 813 |
| слесарь по ремонту автомобилей 4 разряда,слесарь по ремонту автомобилей 5 разряда  | 3 813 |
| слесарь по топливной аппаратуре 5 разряда  | 3 813 |
| слесарь-электрик по ремонту электрооборудования 5 разряда | 3 813 |
| аккумуляторщик 5 разряда | 3 813 |
| ремонтировщик резиновых изделий 5 разряда | 3 813 |
| жестянщик 5 разряда | 3 813 |
| медник 5 разряда | 3 813 |
| электрогазосварщик 4 разряда, электрогазосварщик 5 разряда | 3 813 |
| электромонтажник-схемщик 5 разряда | 3 813 |
| токарь 6 разряда | 4 650 |
| токарь 5 разряда | 3 813 |
| машинист моечных машин 3 разряда | 3 275 |
| машинист компрессорной установки 4 разряда | 3 813 |
| водитель погрузчика 4 разряда | 3 813 |
| кладовщик 2 разряда | 3 275 |
| слесарь аварийно-восстановительных работ 5 разряда | 3 813 |
| слесарь по сборке металлоконструкций 5 разряда | 3 813 |
| электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 5 разряда | 3 813 |
| электрогазосварщик 6 разряда | 4 650 |
| электрогазосварщик 5 разряда | 3 813 |
| маляр строительный 4 разряда | 3 813 |
| столяр 5 разряда | 3 813 |
| плотник 5 разряда | 3 813 |
| смотритель кладбища | 3 813 |

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 (не более двух) |
|
| 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, приуроченным к памятным датам учреждения, профессиональным праздникам, юбилейным датам работника (для женщин 60 лет, для мужчин 65 лет) |

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 качество выполняемых работ 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 |
| Отсутствие аварий и сбоев в работе подразделений в рамках своей компетенции, в соответствии с должностной инструкцией и зоной ответственности структурного подразделения (цеха, участка) |
|
|
| Обеспечение соблюдения работниками структурного подразделения (цеха, участка) требований техники безопасности и охраны труда  | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих (надзорных) органов |
| Главный инженер, начальник планово-экономического отдела, начальник юридического отдела  | 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 |
| Оказание качественной помощи, в рамках своей компетенции, структурным подразделениям в подготовке и оформлении различного рода документов |
| Обеспечение контроляза использованием материальных, трудовых, финансовых ресурсов учреждения | Отсутствие необоснованного перерасхода ресурсов  |
| Обеспечение соблюдения работниками отдела (службы главного инженера) требований техники безопасности и охраны труда  | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих (надзорных) органов  |
| Заведующий канцелярией | 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  |
| Хранение и формирование архивных документов | Отсутствие нарушения порядка хранения и формирования архивных документов  |
| Отсутствие претензий и замечаний со стороны руководителя учреждения, МКУ «Архив» |
| Обеспечение контроляза использованием материальных, трудовых, финансовых ресурсов учреждения | Отсутствие необоснованного перерасхода ресурсов  |
| Обеспечение соблюдения требований техники безопасности и охраны труда  | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, контролирующих (надзорных) органов  |
| Специалисты (инженеры), мастера, старшие мастера, заведующий складом, другие служащие | Качественное выполнение должностных обязанностей | Отсутствие замечаний по срокам, полноте и достоверности представленной отчетностиСвоевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения в рамках своей компетенции, в соответствии с должностной инструкцией и зоной ответственности |
|
|
| Обеспечение качества работы в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | Отсутствие замечаний руководителя учреждения, предписаний контролирующих (надзорных) органов  |
| Категория рабочих (в соответствии со штатным расписанием) | Обеспечение сроков и качества выполняемых работ в соответствии с должностной инструкцией и зоной ответственности  | 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 приказом 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 | Предельный размер от оклада (должностного оклада), % |
| наименование | индикатор |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач (55) |
| Обеспечение стабильного и эффективного финансово-экономического функционирования учреждения  | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности  | Процент выполнения(нарастающим итогом с начала года):за 1 кв. 10% и выше за 2 кв. 30% и выше за 3 кв. 60% и выше за 4 кв. 95% и выше  | 10101010 |
| Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы | Факт отсутствия | 10 |
| Отсутствие фактов нарушения использования средств местного бюджета и муниципального имущества | Отсутствие замечаний учредителя | 10 |
| Своевременное размещение информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в информационной телекоммуникационной сети «Интернет» www/bus.gov.ru | Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих органов | 5 |
| Отсутствие фактов нарушения порядка, сроков и качества предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности и запрашиваемой информации | Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих органов | 10 |
| Отсутствие нарушения требований законодательства  | Отсутствие замечаний контролирующих органов, учредителя | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ (50) |
| Обеспечение безопасных условий в учреждении  | Отсутствие случаев производственного травматизма  | 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. Зеленогорск | 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) | 10 |
| Обеспечение стабильных социально-трудовых отношений в учреждении | Отсутствие жалоб работников учреждения на условия труда и нарушения трудового законодательства | 10 |

1. Главный бухгалтер

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Условия | Предельный 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. 10% и выше за 2 кв. 30% и выше за 3 кв. 60% и выше за 4 кв. 95% и выше  | 10101010 |
| Отсутствие нарушений сроков выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения | Факт отсутствия | 10 |
| Отсутствие фактов нарушения использования средств местного бюджета и муниципального имущества | Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих органов | 5 |
| Своевременное размещение информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в информационной телекоммуникационной сети «Интернет» www/bus.gov.ru | Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих органов | 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 |