



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«29» 03 2023г.

г. Енисейск

№114 -п

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 №60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», руководствуясь ст. 8, 37, 39, 44 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска», согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации г. Енисейска от 14.02.2019 №31-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Постановление подлежит опубликованию в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и на официальном сайте администрации г. Енисейска www.eniseysk.com.

5. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года.

Исполняющий
главы города

Тихонова О.Ю.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление муниципальным имуществом города Енисейска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска, постановлением администрации г. Енисейска от 02.03.2023 № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление муниципальным имуществом города Енисейска» (далее – учреждение).

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

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

4. Положение регулирует:

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

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

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

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

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

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

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

4. В локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

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

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

6.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами согласно Приложению №1 настоящего Положения.

III. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяемой трудовым договором;

- доплату за работу в выходные или нерабочие дни;

- доплату за сверхурочную работу;

- доплату водителям за ненормированный рабочий день;

- надбавка водителям за мойку автомобиля;

- надбавка водителям за техническое обслуживание автомобиля.

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

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

1.4. Работникам, привлечшимся к сверхурочной работе, устанавливаются оплата: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом учреждения, в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

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

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ ЗА РАБОТУ В УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ (ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ РАБОТ В ДРУГИХ УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ)

№	Должность	Наименование выплаты	Размер в процентах к окладу
---	-----------	----------------------	-----------------------------

п/п			(должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Водитель	Надбавка за ненормированный рабочий день	до 50
		Надбавка за мойку автомобиля	до 25
		Надбавка за техническое обслуживание	до 50

Коменданту административных зданий, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, имеющими степень секретности в размере:

Степень секретности в соответствии с Постановлением Правительства РФ 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»	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
«секретно» при оформлении допуска с приведением проверочных мероприятий	10-15
«секретно» без проведения проверочных мероприятий	5-10

При определении конкретного размера ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в зависимости от объема сведений, к которым имеется доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

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

3. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам учреждения по решению руководителя в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- персональные выплаты;
- 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 (за сложность, напряженность и особый режим работы, Молодой специалист);
- выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4. Работникам устанавливаются следующие персональные выплаты:

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

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Начальник отдела	до 167%
2.	Главный специалист, Главный специалист - юрист	до 151%
3.	Ведущий специалист, Ведущий специалист по учету казны	до 167%
4.	Специалист 1 категории, Специалист 1 категории по делопроизводству Техник – программист	до 179%
5.	Комендант административных зданий	до 198%
6.	Водитель	до 136%

2) Персональная выплата специалистам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

3) Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска» на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска», месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда) в размере определенном как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска» за соответствующий период времени. Работникам МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска», месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником МКУ «Управление муниципальным имуществом г. Енисейска» времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как

разница между размером минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда) исчисленным пропорционально отработанному времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4) Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата. Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений». Региональная выплата для работника рассчитывается между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени. При расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления). Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

5. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с Приложением №2 к Положению.

6. Выплаты стимулирующего характера с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц на основании решения (протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

где:

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

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

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

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

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

где:

$T_{\text{факт.}}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T_{\text{план.}}$ – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

$C_{1\text{баллов}}$ – рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующему плановому периоду и утверждается приказом руководителя учреждения.

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

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

Расчет и перерасчет $C_{1\text{баллов}}$ осуществляется по формуле:

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

где:

$Q_{\text{стим}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж

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

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

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

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

при расчете $С1$ баллов – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $С1$ баллов – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

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

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – сумма средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

$Q_{\text{перс}}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

7. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

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

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение производственного задания;
- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

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

7.3. Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем.

8. Премирование руководителя, заместителя руководителя учреждения по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Основными критериями дающими право руководителю, заместителю руководителя учреждения на получение премии по итогам работы за квартал, год являются:

Показатель	Размер премирования (кол-во окладов)
Качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений главы города, заместителей главы города по вопросам, входящим в круг должностных обязанностей	0-5
Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов.	0-5

Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	0-5
Квалифицированная подготовка, оформление и представление в установленный срок отчетных, финансовых и иных документов	0-5

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, год руководителю ограничивается 10 должностными окладами руководителя суммарно за календарный год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, предусмотренных на премирование руководителя учреждения.

При определении размера премии руководителю учреждения учитывается:

- фактически отработанное руководителем учреждения время в расчетном периоде. При этом время нахождения в ежегодном отпуске, командировке принимается в расчет для начисления премии;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Руководитель учреждения проработавший менее трех месяцев в статусе руководителя, к премированию по итогам работы за квартал не представляется.

Руководитель учреждения, имеющий дисциплинарное взыскание, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению главы города Енисейска.

Решение о выплате руководителю учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается на основании ходатайства заместителя главы города, курирующего данное направление деятельности (в соответствии с распределением полномочий, отнесенных к вопросам местного значения города Енисейска, между главой города, заместителями главы города, руководителями структурных подразделений, муниципальных предприятий и учреждений, подведомственных администрации города), согласованного с руководителем финансового управления администрации города Енисейска и руководителем МКУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска», направленного в адрес главы города.

9. Руководителю, заместителю руководителя учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

9.1. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением,

выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

9.2. Выплата единовременной материальной помощи заместителю руководителя учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), смертью работника, тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступающих оснований, предусмотренных п. 2 раздела V составляет двадцать тысяч рублей.

3. Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

- по остальным основаниям, предусмотренных пунктом 2 – на основании письменного заявления работника учреждения и копий документов, удостоверяющих фактически основания для предоставления материальной помощи.

4. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ

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

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

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей. Руководителю учреждения группа по

оплате труда устанавливается на основании решения Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска».

Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается распоряжением администрации города Енисейска и определяется не реже одного раза в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

4. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с разделом III Положения.

Предельное количество должностных окладов руководителя, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя, устанавливаются в соответствии с решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2019 №12-95 «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

№ п/п	Учреждение	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год
1	МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»	до 27

5. Руководителю учреждения и заместителю руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

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

выплаты по итогам работы.

6. Руководителю и заместителю руководителя устанавливаются следующие персональные выплаты:

1) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Руководитель	до 147%
2.	Заместитель руководителя	до 152%

Конкретный размер персональных выплат за сложность, напряженность и особый режим работы для руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя руководителя устанавливается приказом руководителя учреждения.

7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения, заместителю руководителя при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению №3 к Положению.

7.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за квартал на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных, автономных, бюджетных учреждений, подведомственных администрации города Енисейска (далее - Комиссия) и утверждается распоряжением администрации города Енисейска.

7.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений.

Перечень должностей, профессий работников учреждения отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и заместителя руководителя установлены в приложении №4 к настоящему Положению.

7.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности руководителей учреждений рассчитывается на основании расчетов МКУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

7.4. Заместителю руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

8. Руководителю, заместителю руководителя учреждения может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год).

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников занимающих должности служащих в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении

**профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей
руководителей, специалистов и служащих»**

Должности учреждения	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
ПКГ должностей второго уровня		
Техник-программист	1 квалификационный уровень	4 231
ПКГ должностей четвертого уровня		
Начальник отдела	1 квалификационный уровень	8 460

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №248н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень (водитель)	3 813
1 квалификационный уровень (комендант административных зданий)	3 813

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Главный специалист-юрист	7 871
Главный специалист	7 871
Ведущий специалист по учету казны	6 742
Ведущий специалист	6 742
Специалист 1 категории по делопроизводству	5 608
Специалист 1 категории	5 608

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»

Критерии оценки результативности и качества труда основного персонала
МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска» для

осуществления работникам ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

№ п/п	Критерия, должности, профессии	Наименование критериев оценки результативности и качества труда	Содержание критериев оценки Результативности и качества труда	Оценка в баллах	
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>					
1.	Главный специалист, главный специалист – юрист, ведущий специалист по учету казны, ведущий специалист, специалист 1 категории по делопроизводству, специалист 1 категории	Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный период)	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, обобщения информации (в объеме функциональных обязанностей)	5-15	
			инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением	5-15	
			достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	5-15	
			превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	5-15	
2	Техник - программист	Обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	Оценивается по факту отсутствия и обоснованных жалоб	5 - 15	
			Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний	5 – 15
			Организация бесперебойной работы программного обеспечения	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	5 – 15
			Разработка инструкций по работе с программами и оформление необходимой технической документации	Оценивается по факту отсутствия обоснованных замечаний и жалоб	5 – 15

		Обработка и предоставление информации	Своевременно и в полном объеме	5 – 15
3	Комендант административных зданий	Организация работы по вопросам текущего ремонта помещений, сантехнического и электрооборудования, систем вентиляции, сервисного обслуживания и ремонта ТМЦ	Отсутствие замечаний	10 - 15
Выплата за качество выполняемой работы				
4	Начальник отдела	стабильная деятельность отдела (по результатам работы за отчетный период)	своевременное выполнение плана работы отдела	20 - 40
5	Главный специалист, главный специалист-юрист Ведущий специалист по учету казны, ведущий специалист, специалист 1 категории по делопроизводству, специалист 1 категории		отсутствие претензий и замечаний к деятельности отдела со стороны администрации учреждения, контролирурующих надзорных органов	20 - 40
			отсутствие замечаний за отчетный период	5 - 15
6	Начальник отдела	стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей (по результатам работы за отчетный период)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	15 - 35
			своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	15 - 35
			отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения	7,5 - 15
7	Водитель автомобиля	соблюдение правил дорожного движения	отсутствие штрафов	15 - 25
		отсутствие обоснованных жалоб, замечаний со стороны руководителя, специалистов в части выполнения должностных обязанностей	отсутствие замечаний	15 - 25
8	Техник-программист	Профессиональное развитие	Участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах	5
		Стабильное и качественное выполнение функциональных	Своевременное и квалификационное выполнение приказов,	10-60

		обязанностей (по результатам работы за отчетный период	распоряжений и поручений руководства	
		Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Выполняется квалифицированно	10-25
9	Комендант административных зданий	Качественная организация в разработке мероприятий по благоустройству, озеленению, в разработке планов текущих и капитальных ремонтов основных фондов администрации (здания, систем водоснабжения)	Отсутствие замечаний	10-50
		Своевременное и квалификационное выполнение проектов договоров с сервисными организациями, осуществляющими гарантийное и послегарантийное обслуживание и его ремонт	Оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	10-40
		Выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
10	Главный специалист, главный специалист- юрист	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	5 - 10
			Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
			Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	5 - 10
			Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	5 - 10
		Высокие результаты работы (по	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных	5 - 15

		результатам работы за отчетный период)	на повышение имиджа учреждения	
			Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ	5 - 15
11	Ведущий специалист по учету казны, ведущий специалист	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	4 - 14
			Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
			Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	4 - 14
			Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	4 - 14
		Высокие результаты работы (по результатам работы за отчетный период)	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	4 - 9
			Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ	4 - 9
12	Специалист 1 категории по делопроизводству, специалист 1 категории	Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период)	Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ	3 - 6
			Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы	5
			Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	3 - 6
			Выполнение большого объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	3 - 6
		Высокие результаты работы (по результатам	Участие в организации и проведении мероприятий,	3 - 6

		работы за отчетный период)	направленных на повышение имиджа учреждения	
			Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ	3 - 6
13	Водитель автомобиля	Успешное и добросовестное исполнение профессиональных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий	10 - 25
		Оперативность выполняемой работы	Соблюдение установленных сроков выполнения работы	10 - 25
14	Техник – программист	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации (с помощью информационных компьютерных технологий)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	10-60
15	Комендант административных зданий	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	Выполняется квалифицированно	10-50

Размеры выплат работникам Учреждения устанавливаются и выплачиваются ежемесячно на основании приказа руководителя Учреждения, в соответствии с результатами деятельности Учреждения.

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности
МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»,
размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы,
степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных
задач, за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ
руководителю, заместителю руководителя

№ п/п	Критерий оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу) %
<i>Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</i>		
	Сложность организации и управления учреждением	5 - 10
<i>Выплата за качество выполняемых работ</i>		
	Достижение учреждением утвержденных показателей работы	10 - 30
	Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности	10 - 30
	Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения	10 - 30
<i>Выплата за интенсивность и высокие результаты</i>		
	Выполнение учреждением муниципальных программ	5 - 10
	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрению	5 - 10

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

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	МКУ «Управление муниципальным имуществом города Енисейска»	Начальник отдела Главный специалист-юрист Главный специалист, Ведущий специалист по учету казны, Ведущий специалист Специалист 1 категории по делопроизводству, Специалист 1 категории

**ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ**

№ п/п	Наименование типов учреждений	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя	до 2,5