



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«14» ноября 2022г.

г. Енисейск

№426-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановлением администрации г. Енисейска от 31.10.2013 №329-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска, согласно приложения к настоящему Постановлению.

2. Признать утратившими силу:

- Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;
- Постановление администрации города Енисейска от 11.10.2019 года №198-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;
- Постановление администрации города Енисейска от 12.01.2021 года №3-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;
- Постановление администрации города Енисейска от 17.05.2021 года №100-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;
- Постановление администрации города Енисейска от 13.04.2022 года №132-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;
- Постановление администрации города Енисейска от 19.05.2022 года №182-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;

- Постановление администрации города Енисейска от 18.07.2022 года №274-п «О внесении изменений в Постановление администрации города Енисейска от 26.04.2019 года №89-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска»;

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4. Постановление вступает в силу с 01 января 2023 года подлежит опубликованию в печатном средстве массовой информации городского округа город Енисейск Красноярского края «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и размещения на официальном интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com.

Исполняющий
обязанности главы

О.Ю. Тихонова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Архитектурно-производственная группа» г.Енисейска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются начальником 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).

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

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

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).

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 общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Приложению № 1 настоящего Положения.

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

III. ВЫПЛАТЫ 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 (районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

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

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

1.2. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом подпункта 1.1 пункта 1 настоящего Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания или объема дополнительной работы. Доплата начисляется на основании приказа руководителя учреждения.

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

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

менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 Трудового кодекса РФ).

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

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

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

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

3. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда на оплату труда работников учреждения могут устанавливаться выплаты 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;
- выплаты по итогам работы.

Выплаты по итогам работы (за год, полугодие, квартал, месяц) производятся с учетом личного вклада работника учреждения в результаты деятельности учреждения, на основании приказа начальника учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Выплаты по итогам работы работникам учреждения производятся за фактически отработанное время.

Выплаты по итогам работы за соответствующий период не производятся:

- работникам учреждения, фактически отработавшие в истекшем году менее 90 календарных дней (при выплате по итогам работы за год); в истекшем полугодии – менее 45 календарных дней (при выплате по итогам работы за полугодие); в истекшем квартале – менее 30 календарных дней (при выплате по итогам работы за квартал);
- работникам учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания, не снятые в установленном порядке на дату принятия решения о выплате стимулирующего характера по итогам работы за соответствующий период.

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

5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера для каждого работника (за исключением персональных выплат) устанавливается начальником учреждения как в процентном отношении к окладу, так и в конкретной денежной сумме.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам.

7. 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 | Заместитель начальника | 150% |
| 2 | Главный специалист | 165% |
| 3 | Ведущий специалист | 175% |
| 4 | Главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды | 165% |

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

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

для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

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

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

8. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера (за исключением персональные выплаты, выплаты по итогам работы) Приложения №2 к Положению.

9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат) применяется балльная оценка. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени либо применяют балльную оценку.

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

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

C_i - общий абсолютный размер "балльных" выплат, осуществляемых 1-му работнику учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

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

B_i - количество баллов по результатам оценки труда 1-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за отчетный период;

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

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

$T_{\text{факт.}}$ - 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.

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

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

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при

пересчете $C_{1\text{балла}}$ - период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в бюджетную смету учреждения по показателю выплат "Заработная плата", до окончания финансового года.

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

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

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);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, зам. рук, гл. бух}}$ - сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера начальнику 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 1-го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Положением.

Расчет максимально возможного количества баллов 1-го работника учреждения за плановый период в части стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов 1-го работника учреждения в части указанной выплаты:

при пересчете - 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:

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

$Q_{\text{зп}}$ - 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).

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, в связи со 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.

3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемой работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований, составляет двадцать тысяч рублей.

4. Выплата материальной помощи производится по приказу руководителя:

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

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

VI. ОПЛАТА ТРУДА НАЧАЛЬНИКА УЧРЕЖДЕНИЯ

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

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

2. Размер должностного оклада начальника 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. Начальнику 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» и подлежит пересмотру не реже 1 (одного) раза в год.

3. Выплаты компенсационного характера начальнику учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения

4. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера начальнику учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

5. Начальнику учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- персональные выплаты (за сложность, напряженность и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы.

6. Начальнику устанавливаются следующие персональные выплаты:

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

| № п/п | Наименование должности | Размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
|-------|------------------------|---|
| 1 | Начальник | 125 |

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

2) Выплата за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы начальнику производится ежемесячно при условии отсутствия дисциплинарного взыскания и выполнении критериев оценки эффективности и качества деятельности учреждения согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Конкретный размер выплат для начальника учреждения устанавливается локально правовым актом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

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

8. Предельное количество должностных окладов начальника, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера начальника, устанавливается в соответствии с Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения 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 начальника учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера начальнику учреждения

| № п/п | Учреждение | Предельное количество должностных окладов начальника учреждения в год |
|-------|--|---|
| 1. | МКУ «Архитектурно-производственная группа» | до 27 |

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Архитектурно-производственная группа» г.Енисейска

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. |
|---|--|
| Заместитель начальника | 9562 |
| Ведущий специалист | 6742 |
| Главный специалист, главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды | 7871 |

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Архитектурно-производственная группа» г.Енисейска

Критерии оценки результативности и качества труда основного персонала МКУ
«Архитектурно-производственная группа» 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 | Категория, должность, и, | Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
|--|---|---|--|-----------------|
| Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | | | |
| 1 | Заместитель начальника, Ведущий специалист, главный специалист, главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды | 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) | 1-5 |
| | | | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением | 1-5 |
| | | | достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | 1-5 |
| | | | превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными | 1-5 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | | |
| 2 | Заместитель начальника, Ведущий специалист, главный специалист, главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды | стабильная деятельность учреждения (по результатам работы за отчетный период) | своевременное выполнение плана работы | 1-4 |
| | | | отсутствие претензий и замечаний к деятельности учреждения со стороны контролирурующих надзорных органов | 1-4 |
| | | | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 1-4 |
| | | | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 1-4 |
| | | | отсутствие замечаний со стороны начальника учреждения | 1-4 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | | | | |

| | | | | |
|---|------------------------|--|---|-----|
| 3 | Заместитель начальника | Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период) | Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ | 1-8 |
| | | | Повышение квалификации | 3 |

| | | | | |
|---|--|--|---|------|
| | | | (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | 1 -8 |
| | | | Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | |
| 4 | Ведущий специалист, главный специалист, главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды, | Интенсивность труда (по результатам работы за отчетный период) | Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 1-8 |
| | | | Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ | 1-8 |
| | | | Выполнение дополнительных работ (функций), не входящих в должностные обязанности, привлечение работника к выполнению непредвиденных работ | 1- 6 |
| | | | Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы | 2 |
| | | | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 1-6 |
| | | | Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 1-6 |
| | | | Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 1 -5 |
| | | | Непосредственное участие в реализации муниципальных проектов, программ | 1-5 |

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

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности начальника МКУ
«Архитектурно-производственная группа»

| № п/п | Критерий оценки показателя | Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному |
|---|--|---|
| <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 | 10-15 |
| | Отсутствие нарушений финансово-экономической деятельности | 10-15 |
| | Отсутствие обоснованных замечаний, жалоб на деятельность учреждения | 10-15 |
| <i>Выплата за интенсивность и высокие результаты работы</i> | | |
| | Выполнение учреждением муниципальных программ | 5-20 |
| | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 5-10 |

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
МКУ «Архитектурно-производственная группа» г. Енисейска

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

| № п/п | Тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
|-------|--|---|
| 1 | МКУ «Архитектурно-производственная группа» | Заместитель начальника Главный специалист Ведущий специалист Главный специалист по вопросам благоустройства и развитию городской среды |

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

| № п/п | Наименование типов учреждений | Кратность |
|-------|-------------------------------|-----------|
| 1 | Начальник | до 3 |