

## ПРОЕКТ ПОСТАНОВЛЕНИЯ

О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 02.06.2011 № 967-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по развитию жилищно-коммунального комплекса муниципального образования «Междуреченский городской округ»

В связи с внесением изменений в Положение об оплате труда работников МКУ «УР ЖКК», согласно постановлениям администрации Междуреченского городского округа от 12.07.2018г. № 1685-п (в редакции постановления администрации МГО от № 28.12.2018г. № 3257-п), от 12.07.2018г. № 1690-п, от 21.03.2011г. № 460-п (в редакции постановления администрации МГО от 12.12.2018г. № 3083-п) руководствуясь Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Междуреченский городской округ»:

1. Внести в постановление администрации Междуреченского городского округа от 02.06.2011 № 967-п «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по развитию жилищно-коммунального комплекса муниципального образования Междуреченский городской округ» (в редакции постановлений от 24.08.2011 № 1556-п, от 28.12.2012 № 2808-п, от 11.04.2013 № 773-п, от 27.06.2013 № 1305-п, от 17.12.2013 № 2918-п, от 24.01.2014 № 145-п, от 07.03.2014 № 609-п, от 08.04.2014 № 899-п, от 19.04.2016 № 1059-п, от 04.04.2017 № 798-п, от 01.02.2018г. № 198-п, от 28.03.2018г. № 705-п, от 11.05.2018г. № 1096-п), следующие изменения:

### 1. По разделу 4 постановления:

- пункт 4.1. изложить в новой редакции: «4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года;
- выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям автомобилей;
- выплаты премии по итогам работы за месяц;
- иные премиальные выплаты».

- в пункте 4.2. исключить слово «квартала».

- в пункте 4.4. исключить слово «служащих».

- пункт 4.6. изложить в новой редакции: « - иные премиальные выплаты (разовые выплаты к праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию). Осуществляются за счет средств учреждения, предусмотренных в фонде оплаты труда в размере оклада (должностного оклада), на основании приказа по учреждению, при наличии экономии по фонду оплаты труда».

- дополнить пунктом 4.13.: «Из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при наличии экономии по

фонду оплаты труда. Материальная помощь может быть оказана при наступлении трудной жизненной ситуации (стихийного бедствия, необходимости оплаты лечения и прочие трудные материальные события):

- работникам по основному месту работы в размере до 10 000 руб.
- работникам, работающим по совместительству – до 2 000 руб.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника».

- в приложении к постановлению по всей таблице 1 исключить слово «служащих».

## 2. Раздел 5 приложения № 1 к постановлению изложить в следующей редакции:

### **5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей (главный инженер, главный экономист) и главного бухгалтера**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает должностной оклад, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда руководителя учреждения за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц в соответствии с трудовым договором без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист) и главного бухгалтера устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист), главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения.

5.5. Базовая ставка должностного оклада руководителя учреждения, предельный размер должностного оклада руководителя учреждения установлены постановлением администрации Междуреченского городского округа от 12.07.2018г. № 1690-п «Об установлении предельных должностных окладов руководителям муниципальных унитарных предприятий, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в муниципальной собственности и муниципальных учреждений и предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников муниципальных предприятий и учреждений Междуреченского городского округа».

5.6. Индексация базовой ставки должностного оклада руководителя учреждения производится в сроки и в размерах, установленных постановлениями администрации Междуреченского городского округа.

5.7. К должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент, который учитывает важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также опыт или другие факторы.

5.8. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в размере до 2 должностных окладов.

5.9. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных (кроме выплаты за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)) и стимулирующих выплат.

5.10. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителя учреждения устанавливается главой Междуреченского городского округа на основании ходатайства заместителя главы Междуреченского городского округа по городскому хозяйству. Ходатайство должно содержать обоснование (критерии) установления персонального повышающего коэффициента, размер и срок установления. Ходатайство в обязательном порядке согласовывается с заместителем главы Междуреченского городского округа по экономике и финансам.

Решение оформляется визой главы Междуреченского городского округа.

Размер и сроки установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения включаются в трудовой договор.

5.11. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

5.12. К выплатам компенсационного характера для руководителя учреждения, заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист) и главного бухгалтера относятся:

5.12.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – в размере 30%;

5.12.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за ненормированный рабочий день - дополнительные дни к отпуску (руководитель учреждения - 10 календарных дней; заместители руководителя: главный инженер - 7 календарных дней, главный экономист – 7 календарных дней; главный бухгалтер – 7 календарных дней);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – оплата в размере не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада;

- за работу в ночное время (в случае возникновения чрезвычайных ситуаций, связанных с необходимостью незамедлительного принятия руководящих решений) – в размере 35% от оклада (должностного оклада).

Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера для руководителя учреждения, заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист) и главного бухгалтера устанавливаются приказом по учреждению.

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителя учреждения, его заместителей (главный инженер, главный экономист)

и главного бухгалтера в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

Виды и размеры компенсационных выплат, а также характеристики условий труда руководителя учреждения в обязательном порядке отражаются в трудовых договорах.

5.14. Выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые условиями оплаты труда руководителя учреждения с целью повышения мотивации качественного труда руководителя и поощрения за результаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия);
- иные поощрительные и разовые выплаты (разовые выплаты к праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию).

Источники стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия выплачивается за счет средств учреждения, предусмотренных в фонде оплаты труда;
- годовая премия выплачивается за счет экономии по фонду оплаты труда;
- иные поощрительные и разовые выплаты осуществляются за счет средств учреждения, предусмотренных в фонде оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах от должностного оклада при условии достижения значений показателей эффективности деятельности учреждения за отчетный период.

Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за месяц:

	Показатель эффективности деятельности учреждения	Критерий	Размер выплаты, %
1.	Своевременное размещение заказов на закупку товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд	Соблюдение установленных сроков	10%
2.	Отсутствие просроченной задолженности по выплате заработной платы	Своевременная выплата заработной платы	5%
3.	Отсутствие замечаний по срокам и качеству рассмотрения обращений граждан, предприятий, организаций, учреждений, государственных и иных органов	Своевременная и качественная подготовка ответов на обращения граждан, предприятий, организаций, учреждений, государственных и иных органов	5%
4.	Выполнение муниципальных программ	100%	10%
5.	Выполнение установленных плановых показателей деятельности учреждения	100% (отклонение в пределах 10% допускается, по объективным причинам, не зависящим от руководителя)	20%

Показатели эффективности деятельности учреждения, учитываемые при расчете премиальных выплат по итогам работы за год:

Показатель эффективности деятельности учреждения	Критерий	Размер выплаты, %
Внедрение новых форм управления учреждением, передовых технологий, направленных на экономию бюджетных средств или сокращение расходов учреждения	Наличие экономии бюджетных средств	50% от оклада

Отсутствие нарушений, фактов нецелевого использования бюджетных средств, предписаний контролирующих органов по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности	Отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующих органов	50% от оклада
--	---	---------------

При условии достижения показателей эффективности деятельности учреждения и отсутствия снижений за нарушения в работе, руководителю учреждения устанавливаются следующие максимальные размеры премирования:

- ежемесячная премия – до 50% от должностного оклада;
- годовая премия – в размере одного должностного оклада.

Основанием для расчета премиальных выплат по итогам работы являются данные бухгалтерского и оперативного учета,

Финансово-экономические показатели деятельности учреждения за отчетный период, информация о соблюдении исполнительской дисциплины. Учет показателей эффективности деятельности учреждения ведется ежемесячно нарастающим итогом.

Конкретные показатели и максимальный размер премирования для руководителя учреждения устанавливаются в положении о премировании руководителя учреждения, и, в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

Премирование руководителя производится по каждому показателю эффективности деятельности учреждения в отдельности. При не достижении какого-либо показателя премия по нему не начисляется.

Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы за соответствующий период отчетного финансового года. При этом оценка показателей осуществляется с начала отчетного финансового года нарастающим итогом.

Общий размер премии начисляется с учетом снижения премии за допущенные нарушения в работе.

Ежемесячное премирование руководителя производится по итогам работы за прошедший месяц, годовое премирование производится по итогам работы за прошедший год.

Решение о размере стимулирующих выплат руководителю учреждения принимается курирующим заместителем главы Междуреченского городского округа.

Справка на премирование руководителя учреждения предоставляется на согласование курирующему заместителю главы Междуреченского городского округа ответственным исполнителем учреждения по форме, установленной Постановлением администрации МГО от 12.07.2018г. № 1685-п в срок, не позднее 5 рабочих дней после окончания отчетного периода для ежемесячной премии и в течение месяца, следующего за отчетным периодом для годовой премии.

При увольнении руководителя учреждения по уважительной причине (уход на пенсию, поступление в учебное заведение, увольнение по состоянию здоровья и др.) до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначение на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

Руководителю, допустившему грубое нарушение трудовой дисциплины и (или) уволившемуся в связи с нарушением трудовой дисциплины премия не выплачивается.

Перечень нарушений, служащих основанием для снижения премии:

- Наложение дисциплинарного взыскания на руководителя за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него функций в отчетном периоде - снижение премии до 50 %;
- Нарушение трудовой дисциплины (совершение прогула, появление руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), оформленное в установленном порядке - снижение премии до 100%;
- Нанесение руководителем своей деятельностью или бездеятельностью материального ущерба учреждению, наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств - снижение премии до 100%;
- Несоблюдение сроков подготовки материалов, а так же некачественная подготовка вопросов для рассмотрения на коллегии, на заседании Совета народных депутатов Междуреченского городского округа, аппаратном и иных совещаниях - снижение премии до 50%;
- Нарушение служебной этики - снижение премии до 50%
- Наличие обоснованных и повторных жалоб, невыполненных обращений граждан - снижение премии до 25%;
- Несвоевременное предоставление информации о деятельности учреждения и отчетных документов в соответствующие структурные подразделения администрации Междуреченского городского округа и другие службы - снижение премии до 50%

Решение о лишении премии полностью или частично принимается Главой Междуреченского городского округа и оформляется распоряжением администрации Междуреченского городского округа с указанием причин.

Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором совершено нарушение.

Иные премиальные выплаты (разовые выплаты к праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию) руководителю учреждения осуществляются в размере оклада (должностного оклада), на основании приказа по учреждению, за счет средств фонда оплаты труда учреждения, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

5.15. К выплатам стимулирующего характера для заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист) и главного бухгалтера относятся:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц;
- премиальные выплаты по итогам работы за год (годовая премия);
- иные премиальные выплаты (разовые выплаты к праздничным и юбилейным датам, выплаты по уходу на пенсию).

Источники стимулирующих выплат:

- ежемесячная премия выплачивается за счет средств учреждения, предусмотренных в фонде оплаты труда;
- годовая премия выплачивается за счет экономии по фонду оплаты труда;
- иные премиальные выплаты заместителям руководителя (главный инженер, главный экономист) и главному бухгалтеру осуществляются в размере оклада (должностного оклада), на основании приказа по учреждению, за счет средств

учреждения, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения при наличии экономии по фонду оплаты труда.

**Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера:**

Конкретные размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя (главный инженер):

	Показатель эффективности деятельности учреждения	Критерий	Размер выплаты, %
1.	Контроль над своевременным выполнением запланированных объемов работ (капитальный ремонт, ремонт, реконструкция, строительство, содержание объектов жилищно-коммунального хозяйства).	Своевременное выполнение запланированных объемов работ	18%
2.	Выполнение муниципальных программ и заданий на оказание муниципальных услуг.	100%	18%
3.	Своевременное размещение заказов на закупку товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд.	Своевременное размещение заказов	18%
4.	Надлежащее, и в установленные сроки, исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, поручений, заданий директора, отсутствие нарушений и фактов по документации по результатам проверок.	Надлежащее исполнение трудовых обязанностей, распоряжений руководителя учреждения, отсутствие нарушений по результатам проверок	23%

Конкретные размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя (главный экономист):

	Показатель эффективности деятельности учреждения	Критерий	Размер выплаты, %
1	Экономия финансовых и материальных ресурсов. Содействие в формировании нормативной, ценовой и тарифной политике в сфере жилищно-коммунального комплекса города.	Экономия финансовых и материальных ресурсов. Формирование нормативной, ценовой и тарифной политики	18%
2	Отсутствие нарушений финансовой дисциплины по результатам проверок контролирующих органов.	Отсутствие нарушений по результатам проверок	18%
3	Участие в разработке и реализации муниципальных программ, своевременная сдача отчетности, ответов в вышестоящие контролирующие органы.	Разработка и реализация муниципальных программ, своевременная сдача отчетности, ответов	18%
4	Надлежащее, и в установленные сроки, исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, поручений, заданий директора.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, руководителя учреждения	23%

Конкретные размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера для главного бухгалтера:

	Показатель эффективности деятельности учреждения	Критерий	Размер выплаты, %
1.	Отсутствие нарушений финансовой	Отсутствие нарушений по	23%

	дисциплины по результатам проверок вышестоящих и иных уполномоченных органов.	результатам проверок	
2.	Своевременное использование со счета средств бюджета различных уровней, отсутствие остатков областных средств на начало квартала	Своевременное использование бюджетных средств	18%
3.	Отсутствие просроченной задолженности по заработной плате работникам учреждения, своевременная оплата налогов во все уровни бюджетов и страховых взносов, своевременная сдача налоговой отчетности.	Своевременная выплата заработной платы, оплата налогов, сдача отчетности	18%
4.	Надлежащее и в установленные сроки исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений, поручений, заданий директора	Надлежащее исполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений руководителя учреждения	18%

5.16. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист), главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения, установлен постановлением администрации МГО от 12.07.2018г. № 1690 в кратности от 1 до 4,6.

Предельный уровень соотношения определяется ежемесячно по следующей формуле:

$$ПУ = \frac{СЗП_1}{СЗП_0}$$

где - ПУ – предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист), главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения;

- СЗП<sub>1</sub> – средняя заработная плата руководителя, либо заместителя руководителя (главный инженер, главный экономист), либо главного бухгалтера нарастающим итогом с начала года;

- СЗП<sub>0</sub> – средняя заработная плата работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист), главного бухгалтера нарастающим итогом с начала года.

2. Отделу по работе со СМИ администрации Междуреченского городского округа (М.А.Воробьева) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации в полном объеме.

3. Отделу информационных технологий администрации Междуреченского городского округа (Н.В.Васильева) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.



4. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2019 г.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Междуреченского городского округа по городскому хозяйству М.Н.Шелковникова.

Глава Междуреченского городского округа

В.Н.Чернов