

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»

Для приведения в соответствие Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений по развитию жилищно-коммунального комплекса муниципального образования «Междуреченский городской округ» с постановлениями администрации Междуреченского городского округа от 27.04.2021г. № 90-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 12.07.2018 № 1685-п «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Междуреченского городского округа, их заместителей и главных бухгалтеров», от 19.03.2021 № 524-п «О внесении изменений в постановление администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 № 460-п «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа», 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. Приложение 1 к постановлению 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 администрации Междуреченского городского округа от 24.08.2011 № 1556-п, от 28.12.2012 № 2808-п, от 12.04.2013 № 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 01.02.2018 № 198-п, от 28.03.2018 № 705-п, от 11.05.2018 № 1096-п, от 28.01.2019 № 147-п, от 19.12.2019 № 2920-п, от 09.04.2020 № 710-п) изложить в новой редакции (прилагается).

2. Таблицу 5 Приложения 1 к Примерному положению по оплате труда работников муниципальных учреждений по развитию жилищно-коммунального комплекса муниципального образования «Междуреченский городской округ» изложить в новой редакции (прилагается).

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

4. Отделу информационных технологий администрации Междуреченского городского округа (Н.В.Васильева) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации Междуреченского городского округа.

5. Муниципальному казенному учреждению «Управление развития жилищно-коммунального комплекса» (Е.А.Соловьев) внести изменения в локальные акты учреждения в целях приведения их в соответствие с действующим законодательством РФ и настоящим постановлением.

6. 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

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ПО РАЗВИТИЮ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "МЕЖДУРЕЧЕНСКИЙ ГОРОДСКОЙ ОКРУГ"**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений по развитию жилищно-коммунального комплекса муниципального образования "Междуреченский городской округ" (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением администрации Междуреченского городского округа от 21.03.2011 N 460-п "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Междуреченского городского округа".

1.2. Целью Примерного положения являются регламентация и усовершенствование системы организации оплаты труда, применяемой в учреждениях жилищно-коммунального комплекса муниципального образования "Междуреченский городской округ", на основе действующих правовых актов Российской Федерации, а также рационального использования фонда оплаты труда.

1.3. Учреждения по развитию жилищно-коммунального комплекса муниципального образования "Междуреченский городской округ" (далее - учреждения) самостоятельно разрабатывают положения об оплате труда работников.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2. Порядок формирования системы оплаты труда

2.1. Заработная плата работников включает в себя:

- оклад по ПКГ, ставку заработной платы по ПКГ;
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за почетные звания (учитывая специфику отрасли);
 - выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты). Устанавливаются с учетом условий труда работников учреждения, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.
 - выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты). Устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.2. Заработная плата работников рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗП = (Ор) + ((Ор) \times (К2)) + ((Ор) \times (К3)) + КВ + СВ,$$

где:

ЗП - заработная плата работника, руб.;

О - минимальный размер оклада по ПКГ, руб.;

Ор = (О x К1) - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.;

К1 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности (приложение к настоящему Положению, таблицы 1,2);

К2 - повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетные звания "Заслуженный работник жилищно-коммунального хозяйства" и "Почетный гражданин города Междуреченска". Устанавливается, учитывая специфику отрасли. В случае наличия двух почетных званий коэффициент применяется по одному званию, где установлен максимальный коэффициент (приложение к настоящему Положению, таблица 3);

К3 - персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Носит стимулирующий характер и не образует новый оклад. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается руководителем учреждения работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении на определенный период времени в течение соответствующего календарного года (месяц, квартал, год) в размерах согласно приложению к настоящему Положению, таблица 4;

КВ - компенсационные выплаты работнику, руб. (раздел 3);

СВ - стимулирующие выплаты работнику, руб. (раздел 4).

2.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются руководителями учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение к настоящему Положению, таблицы 1, 2).

2.4. Размеры окладов по ПКГ, ставок заработной платы по ПКГ, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности, перечень компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплата за работу в местности с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производится в размере 30 процентов от заработной платы работника, подлежащей начислению в соответствующем месяце с учетом всех установленных выплат;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ), работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда (приложение к настоящему Положению, Таблица 5).

3.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4. Конкретные размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников согласно пункту 3.1.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы начисляются по итогам года и устанавливаются в размере до 2 окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии), на основании приказа, подписанного руководителем учреждения.

4.3. Выплаты за выслугу лет для всех работников производятся дифференцированно в зависимости от стажа непрерывной работы, дающего право на получение этой выплаты.

Выплаты за выслугу лет устанавливаются ежемесячно в следующих размерах:

При стаже работы, дающем право на выплату за выслугу лет	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
от 1 года до 3 лет	3
от 3 лет до 5 лет	6
от 5 лет до 10 лет	9
от 10 лет до 15 лет	12
от 15 лет и выше	15

4.4. Выплата премии специалистов и рабочих учреждения по результатам работы за месяц устанавливается в размере до 77 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ (инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, успешное добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей), устанавливаются работникам учреждения одновременно, по итогам выполнения особо важных и срочных работ, в процентах (до 100%) к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников или в абсолютном значении до 1 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии), на основании приказа, подписанного руководителем учреждения.

4.6. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда в размерах, установленных для каждой выплаты.

4.8. При определении размеров выплат стимулирующего характера следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

4.9. На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда.

4.10. На выплаты стимулирующего характера дополнительно может направляться экономия средств фонда оплаты труда.

4.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений

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 (заместитель директора - главный инженер, заместитель директора по экономическим вопросам) и главного бухгалтера устанавливаются на 10-60 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностных окладов заместителей руководителя (заместитель директора - главный инженер, заместитель директора по экономическим вопросам), 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 (заместитель директора - главный инженер, заместитель директора по экономическим вопросам) и главного бухгалтера относятся:

5.12.1. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) – применяется коэффициент 1,3;

5.12.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - 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 (заместитель директора - главный инженер, заместитель директора по экономическим вопросам) и главного бухгалтера устанавливаются приказом по учреждению.

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам руководителя учреждения, его заместителей (заместитель директора - главный инженер, заместитель директора по экономическим вопросам) 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 для руководителя учреждения - выплаты, предусматриваемые условиями оплаты труда руководителя учреждения с целью повышения мотивации качественного труда руководителя и поощрения за результаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года (годовая премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- выплаты за качество выполняемых работ.

Источники стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц осуществляются в пределах фонда оплаты труда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года, выплаты за качество выполняемых работ, осуществляются в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии).

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,	5%

		учреждений, государственных и иных органов	
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 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.

Выплаты за качество выполняемых работ руководителю учреждения осуществляются в размере до 1 оклада (должностного оклада), на основании приказа по учреждению в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии).

5.15. К выплатам стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года (годовая премия);
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц (ежемесячная премия);
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Источники стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет осуществляются в пределах фонда оплаты труда;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по итогам года, выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в размере до 1 оклада (должностного оклада) в пределах фонда оплаты труда (при наличии экономии), на основании приказа, подписанного руководителем учреждения.

Конкретные размеры и условия выплат стимулирующего характера:

Конкретные размеры и условия предоставления выплат стимулирующего характера для заместителя руководителя (заместитель директора - 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 (заместитель директора по экономическим вопросам):

	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 дисциплины по результатам проверок вышестоящих и иных уполномоченных органов.	Отсутствие нарушений по результатам проверок	23%
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;

- СЗП₁ – средняя заработная плата руководителя, либо заместителя руководителя (главный инженер, главный экономист), либо главного бухгалтера нарастающим итогом с начала года;

- СЗП₀ – средняя заработная плата работников учреждения, за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя (главный инженер, главный экономист), главного бухгалтера нарастающим итогом с начала года.

6. Заключительные положения

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в порядке, установленном учредителем.

Фонд оплаты труда на следующий финансовый год формируется на уровне предыдущего года с учетом индексации при принятии соответствующих нормативных актов органов местного самоуправления.

Учреждение вправе самостоятельно определять порядок расходования фонда оплаты труда за счет всех имеющихся источников в соответствии с утвержденным положением об оплате труда работников.».

Таблица 5

Виды работ, за которые установлены выплаты компенсационного характера	Категория работников	Размер выплат
За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (ст. 154 ТК РФ)	Сторожа	До 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время
За работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ)	Руководители специалисты и рабочие	<p>Производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.</p> <p>В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p>
За сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ)	Руководители специалисты и рабочие	Производится в полуторном размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за первые два часа работы, а за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ)	Руководители специалисты и рабочие	В размере до 100 % от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по совмещаемой работе с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, ежемесячно.».