

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА КРАСНОЯРСКА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |
| --- | --- |
| 02.12.2020 | № 962 |

О внесении изменений в постановление администрации города

от 19.01.2010 № 1 и об утверждении Примерного положения об оплате

труда работников муниципального бюджетного учреждения города

Красноярска «Управление зеленого строительства»

В соответствии со ст. 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска», руководствуясь ст. 41, 58, 59 Устава города Красноярска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска, утвержденное постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 (далее – Положение), следующие изменения:

1) дополнить таблицу приложения 1 к Положению строкой 13 следующего содержания:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| «13 | Муниципальные учреждения в области озеленения и благоустройства | 4,0–4,4 | 3,5–3,9 | 3,0–3,4» |  |

2) дополнить таблицу приложения 3 к Положению строкой 13 следующего содержания:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| «13 | Муниципальные учреждения в области озеленения и благоустройства | до 67,1» |

2. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Красноярска «Управление зеленого строительства» согласно приложению.

3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Городские новости» и разместить на официальном сайте администрации города.

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.12.2020.

Глава города С.В. Еремин

Приложение

к постановлению

администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Красноярска «Управление зеленого строительства»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Красноярска «Управление зеленого строительства» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Феде-рации, постановлением администрации города от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» (далее – Положение об оплате труда), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и города Красноярска, содержащими нормы трудового права, и регулирует условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Красноярска «Управление зеленого строительства» (далее – учреждение).

2. Примерное положение предусматривает введение системы оплаты труда работников учреждения на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Примерное положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера, в том числе виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

объемные показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений;

условия выплаты единовременной материальной помощи.

4. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе настоящего Примерного положения, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным 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), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах.

7. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (долж-ностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – 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»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификационный уровень  | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.  |
| 1  | 2  | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| Мастер участка | 4 квалификационный уровень | 5 937 |

9. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности профессий рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Квалификационный уровень | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1  | 2  | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности рабочих второго уровня» |
| Водитель автомобиля | 1 квалификационный уровень | 3 511 |
| Машинист 5 разряда | 1 квалификационный уровень | 3 511 |

10. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не включенные в ПКГ | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Рабочий зеленого строительства 1 разряда | 3 016 |

11. Размеры окладов (должностных окладов) водителей могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов при наличии квалификационных категорий посредством применения к окладам (должностным окладам) водителей следующих повышающих коэффициентов при наличии:

квалификации первого класса – 0,25;

квалификации второго класса – 0,1.

Выплаты водителям компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета применения повышающего коэффициента за наличие квалифика-ционной категории.

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

13. Определение размеров заработной платы по основной долж-ности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессии).

III. Виды, размеры и условия осуществления выплат

компенсационного характера

14. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

15. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

16. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

17. 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 ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

18. Размер доплат, указанных в абзацах втором – четвертом пунк-та 17 настоящего Примерного положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 40 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы, часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 06:00 часов).

20. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со ста- тьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Виды, размеры и условия осуществления выплат

стимулирующего характера

22. Работникам учреждения осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

персональные выплаты: за продолжительность работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда); в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 26 настоящего Примерного положения;

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты по итогам работы за год (квартал).

23. Персональная выплата за продолжительность работы устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждении и в муниципальном предприятии города Красноярска «Управление зеленого строительства» в следующих размерах:

при стаже от 1 до 5 лет – 10% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже от 5 до 10 лет – 15% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

при стаже свыше 10 лет – 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

24. Персональная выплата работникам за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения в следующих размерах:

| № п/п | Наименование должности | За сложность, напряженность и особый режим работы, проценты от оклада (должностного оклада) |
| --- | --- | --- |
| 1 | Мастер участка | до 320% |
| 2 | Водитель автомобиля  | до 335% |
| 3 | Машинист 5 разряда | до 306% |
| 4 | Рабочий зеленого строительства 1 разряда | до 375% |

Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается работнику по решению работодателя. Установленная надбавка может быть изменена в случае изменения сложности, напряженности и особого режима ра-боты.

25. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и 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 вре-мени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и 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 учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) 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.

26. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – Закон № 9-3864), предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом № 9-3864, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работнику, месячная заработная плата которого по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом № 9-3864, исчисленного пропорционально отработанному времени, размер региональной выплаты определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом № 9-3864, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта 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 осуществ-ления).

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.

27. Все виды стимулирующих выплат (за исключением выплат по итогам работы) выплачиваются ежемесячно за фактически отработанное время.

28. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемой работы и по итогам работы производятся по решению руководителя учреждения с учетом мнения комиссии, специально созданной приказом руководителя учреждения для подготовки предложений по вопросам стимулирования работников учреждения, и критериев оценки качества и результативности труда работников.

29. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на плановый период (квартал, месяц) и выплачиваются работникам учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников учреждения по итогам работы за отчетный месяц с учетом фактически отработанного времени.

30. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества выполняемых учреждением работ, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемой работы устанавливается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

31. Выплаты по итогам работы за год (квартал) осуществляются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда.

Конкретный размер выплаты по итогам работы за год (квартал) устанавливается руководителем учреждения с учетом критериев оценки результативности труда работников согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

Выплата по итогам работы за год (квартал) производится пропорционально отработанному времени, включая периоды нахождения на лечении, в служебных командировках, отпусках.

32. Конкретный размер выплат стимулирующего характера за качество выполняемой работы и по итогам работы за год (квартал) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке:

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

C = C1 балла x Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

C1 балла – стоимость одного балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период;



где:

Qстим – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

Qстим рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, его заместителей, главного бухгалтера в расчете на плановый период;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя, его заместителей, главного бухгалтера;

Qстим = Qзп - Qгар - Qотп,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на плановый период;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности по должностям, замещаемым на период отсутствия, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, приходящихся на выходные и праздничные дни учреждения на плановый период;

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков по должностям, замещаемым на период отпуска, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении, дней временной нетрудоспособности по замещаемым должностям, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, приходящихся на выходные и праздничные дни учреждения на плановый период;

Nгод – количество календарных дней в плановом периоде.

33. Стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период в учреждении может рассчитываться отдельно по специалистам и работникам по техническому обеспечению деятельности учреждения исходя из доведенного фонда оплаты труда работников указанных категорий.

К работникам по техническому обеспечению деятельности учреждения относятся:

водитель автомобиля;

машинист.

34. Работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание, отработавшим в учреждении менее 3 месяцев, выплаты по итогам работы не производятся.

35. Стимулирующие выплаты работникам производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

V.Условия оплаты труда руководителя учреждения

и главного бухгалтера

36. Заработная плата руководителя и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Примерным положением.

37. При установлении условий оплаты труда руководителю и главному бухгалтеру обеспечивается не превышение предельного уровня соотношения, установленного настоящим пунктом Примерного положения, при условии выполнения руководителем, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет средств бюджета города и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера) учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование | Кратность |
| 1 | Руководитель | 2,3 |
| 2 | Главный бухгалтер | 1,9 |

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

39. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей для отнесения учреждения к группам по оплате труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителя учреждения |
| I | II | III |
| Суммарный объем работ по озеленению и благоустройству, млн. рублей | свыше 500 | от 200 до 500 | до 200 |

Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается органом администрации города, координирующим деятельность учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

40. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным Положением об оплате труда.

41. К основному персоналу учреждения относится рабочий зеленого строительства 1 разряда.

42. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10–30% ниже размера должностного оклада руководителя учреж-дения.

43. Конкретная величина должностного оклада руководителя и главного бухгалтера устанавливается в трудовом договоре в фиксированной сумме в рублях в соответствии с настоящим Примерным положением и утверждается в штатном расписании учреждения.

44. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Примерного положения.

45. Руководителю и главному бухгалтеру в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

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

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты по итогам работы за год (квартал).

46. Персональная выплата за продолжительность работы устанавливается в порядке, установленном пунктом 23 настоящего Примерного положения.

47. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю учреждения устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | За сложность, напряженность и особый режим работы, проценты от оклада (должностного оклада) |
| 1 | Руководитель учреждения | до 300 |
| 2 | Главный бухгалтер | до 360 |

48. Осуществление выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ для руководителя и главного бухгалтера производится в соответствии с критериями оценки результативности и качества их труда согласно приложению 1 к настоящему Примерному положению по итогам работы за предыдущий месяц, и выплачиваются ежемесячно в установленные в учреждении сроки выплаты заработной платы.

49. Руководителю учреждения и главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться выплаты по итогам работы согласно приложению 2 к настоящему Примерному положению.

50. Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения осуществляется органом администрации города, координирующим деятельность учреждения, в пределах средств на выплаты стимулирующего характера.

51. Оценка выполнения показателей работы главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

52. Стимулирующие выплаты производятся с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

53. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера учреждения производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда, форми-руемого за счет средств бюджета города.

54. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 67,1 в год с учетом 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.

55. Объем денежных средств, не использованный для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

VI. Единовременная материальная помощь

56. Руководителю, главному бухгалтеру, работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Выплата единовременной материальной помощи осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

57. Решение о выплате материальной помощи принимается:

руководителю учреждения – руководителем органа администрации города, координирующего деятельность учреждения;

главному бухгалтеру, работникам учреждения – руководителем учреждения.

58. Конкретный размер материальной помощи определяется должностным лицом, принимающим решение об оказании материальной помощи.

59. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления. К заявлению прилагаются документы, удостоверяющие фактические обстоятельства для выплаты материальной помощи.

60. Выплата материальной помощи производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

61. Единовременная материальная помощь руководителю, главному бухгалтеру, работникам учреждения оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

Приложение 1

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципального

бюджетного учреждения

города Красноярска

«Управление зеленого

строительства»

КРИТЕРИИ

оценки результативности и качества труда муниципального бюджетного учреждения города Красноярска «Управление зеленого строительства» для определения размера выплаты за качество выполняемых работ

руководителю и главному бухгалтеру

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Критерии | Индикатор | Предельное количество, процентыот оклада (должностного оклада) |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Руководитель учреждения | итого | 210 |
| отсутствие обоснованных замечаний к деятельности учреждения со стороны органа администрации города, координирующего деятельность учреждения  | отсутствие нарушений | 45 |
| отсутствие нарушений в деятельности учреждения (за исключением не зависящих от деятельности учреждения), оформленных в установленном порядке контрольно-надзорными органами | отсутствие нарушений | 30 |
| наличие нарушений | 0 |
| отсутствие нарушений трудового законодательства, трудовой дисциплины | отсутствие нарушений | 30 |
| наличие нарушений | 0 |
| обеспечение санитарно-гигиени-ческих условий, санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда | отсутствие предписаний надзорных органов, устранение предписаний в установленные сроки | 40 |
|  |  | укомплектованность учреждения кадрами | не менее 90% от общей численности учреждения | 15 |
| своевременноеи качественное предоставление отчетности учреждения | отсутствие нарушений сроков, отсутствие ошибок (своевременная корректировка) | 50 |
| 2 | Главный бухгалтер | итого | 240 |
| своевременное и качественноесоставление отчетности (бухгалтерской, экономической, налоговой, внутренней) | своевременная сдача, отсутствие ошибок (своевременная корректировка) | 110 |
| наличие нарушений сроков сдачи, наличие ошибок (несвоевременная корректировка) | 0 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя учреждения | отсутствие замечаний | 50 |
| отсутствие просроченной задолженности по обязательным платежам в бюджет и внебюджетные фонды (за исключением возникшей по не зависящим от деятельности учреждения причинам) | отсутствие просроченной задолженности | 50 |
| использование прикладного программного обеспечения, информационно-справочных систем, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | факт использования | 15 |
|  |  | соблюдение внутреннего трудового распорядка, делового этикета, техники безопасности | отсутствие замечаний | 15 |

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

результативности и качества труда муниципального бюджетного

учреждения города Красноярска «Управление зеленого строительства»

для определения размера выплаты за качество выполняемых работ

работникам учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Критерии | Индикатор | Предельное количество баллов |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Рабочий зеленого строительства 1 разряда | итого | 76 |
|  | отсутствие замечаний к качеству и срокам выполняемых работ | отсутствие замечаний | 30 |
|  |  | обеспечение сохранности используемых средств малой механизации, инвентаря | отсутствие замечаний | 16 |
| работа со средствами малой механизации | факт использования | 10 |
| соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 20 |
| 2 | Водитель автомобиля  | итого | 86 |
| обеспечение безаварийной эксплуатации автомобиля | отсутствие ДТП по вине водителя | 26 |
| соблюдение [правил дорожного движения](http://docs.cntd.ru/document/9004835) | отсутствие штрафов | 20 |
| содержание автомобиля в чистоте | отсутствие замечаний | 10 |
| содержание автомобиля в технически исправном состоянии (своевременное проведение ремонта) | отсутствие замечаний | 10 |
| отсутствие замечаний со стороны сотрудников учреждения (пассажиров) | отсутствие замечаний | 10 |
| соблюдение внутреннего трудового распорядка, делового этикета, техники безопасности, отсутствие опозданий | отсутствие замечаний | 10 |
| 3 | Машинист 5 разряда | итого | 77 |
| обеспечение выполнения возложенных функций, работ качественно и в полном объеме | отсутствие замечаний | 22 |
| обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства | отсутствие ДТП по вине водителя | 15 |
| соблюдение [правил дорожного движения](http://docs.cntd.ru/document/9004835) | отсутствие штрафов | 10 |
| содержание транспортного средства в чистоте | отсутствие замечаний | 10 |
| содержание транспортного средства в технически исправном состоянии (своевременное проведение ремонта) | отсутствие замечаний | 10 |
| соблюдение внутреннего трудового распорядка, делового этикета, техники безопасности, отсутствие опозданий | отсутствие замечаний | 10 |
| 4 | Мастер участка | итого | 135 |
| контроль за соблюдением сроков и качеством проведения работ | отсутствие замечаний к качеству работ, соблюдение сроков  | 40 |
| организация решения производственных и социальных вопросов деятельности участка | отсутствие замечаний, отсутствие простоя рабочих и оборудования | 30 |
| контроль за соблюдением рабочими правил и инструкций по охране труда и технике безопасности | отсутствие несчастных случаев | 40 |
| правильное и своевременное оформление первичных документов в части приема и выдачи работы | отсутствие замечаний | 25 |

Приложение 2

к Примерному положению

об оплате труда

работников муниципального

бюджетного учреждения

города Красноярска

«Управление зеленого

строительства»

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

результативности и качества труда для определения размеров выплат

по итогам работы за год (квартал) руководителю учреждения

и главному бухгалтеру

| № п/п | Должность | Критерии | Индикатор | Предельное количество, проценты от должностного оклада (оклада) |
| --- | --- | --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Руководитель учреждения | итого | 350 |
| достижение высоких результатов в работе | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности учреждения | 80 |
| выполнение поручений руководителя органа администрации города, координирующего деятельность учреждения, в рамках уставной деятельности учреждения | задание выполнено в срок, в полном объеме | 80 |
| эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учрежденияне менее чем на 95% | 100 |
| выполнение учреждением муниципального задания | объем выполнения муниципального задания на 100% | 90 |
| 2 | Главный бухгалтер | итого | 300 |
| эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учрежденияне менее чем на 95% | 100 |
| своевременноеи качественное составление отчетности | своевременная сдача квартальной (итоговой) отчетности, отсутствие ошибок (своевременная корректировка) | 100 |
| успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 100 |

КРИТЕРИИ

оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат по итогам работы за год (квартал) работникам учреждения

| № п/п | Должность | Критерии | Индикатор | Предельное количество баллов |
| --- | --- | --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Рабочий зеленого строительства 1 разряда | итого | 80 |
| успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 40 |
| своевременное и качественное выполнение поручений и задач, поставленных перед учреждением, по курируемому направлению деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 40 |
| 2 | Водитель автомобиля  | итого | 70 |
| успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 35 |
| своевременное и качественное выполнение поручений и задач, поставленных перед учреж-дением, по курируемому направлению деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 35 |
| 3 | Машинист 5 разряда | итого | 80 |
| успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 40 |
| своевременное и качественное выполнение поручений и задач, поставленных перед учреждением, по курируемому направлению деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 40 |
| 4 | Мастер участка | итого | 150 |
| успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 75 |
| своевременное и качественноевыполнение поручений и задач, поставленных перед учрежде-нием, по курируемому направлению деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 75 |