**КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**

**ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД БОРОДИНО КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОРОДИНО**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13.12.2022 г. Бородино № 765

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»

В соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=DF37F2B775C18FCCB2AFA8C8B1009F0923944EEB75FF7EEC10A92254FF9ED5C9FF2FA13F92vBj4H) Российской Федерации, [статьей 53](consultantplus://offline/ref=1EE3A85753951BB6FE63E3966EA8A46D71C11C819C4843623FABE9649906DEEA6A11F45C12BBDECCs5x3G) Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=DF37F2B775C18FCCB2AFA8C8B1009F0923944EE474F67EEC10A92254FF9ED5C9FF2FA13897B152A3vFj0H) от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», [Законом](consultantplus://offline/ref=DF37F2B775C18FCCB2AFB6C5A76CC006219B18E175FD7CB34DF67909A897DF9EB860F87AD3BC55A6F18100v2j0H) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений», Решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Бородино», на основании Устава города Бородино,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино» (приложение).

2. Признать утратившим силу Постановление администрации города Бородино от 26.07.2022 № 334 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»».

3. Настоящее Постановление вступает в силу со дня первого официального опубликования в газете «Бородинский вестник», на официальном интернет-сайте Администрации города Бородино (sibborodino.ru) и распространяет свое действие на отношения возникшие с 1 декабря 2022 года.

3. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на первого заместителя главы города А.В. Первухина.

И.о. Главы города Бородино А.В. Первухин

Борисенко

4 45 05

Приложение

к постановлению администрации города Бородино

от 13.12.2022 № 765

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**

**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

**«УПРАВЛЕНИЕ ГОРОДСКОГО ХОЗЯЙСТВА ГОРОДА БОРОДИНО»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее примерное положение (далее - Положение) регулирует порядок, условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино» (далее - учреждение).

Для целей настоящего Положения применяемые термины и определения означают:

система оплаты труда работников учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

основной персонал - работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение;

выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 г., протокол № 11), а также настоящим Положением с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

3. Учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры выплат с учетом норм настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

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

6. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

**СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

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

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

9. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общеотраслевых должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень  Кассир, делопроизводитель | 3813 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень  Диспетчер | 4231 |
| 4-й квалификационный уровень  Мастер | 6448 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 3-й квалификационный уровень  Инженер | 5608 |

10. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Профессиональными квалификационными группами общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных [приказом](http://internet.garant.ru/document/redirect/193507/0) Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень  Уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 3275 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень  Водитель автомобиля, слесарь-сантехник | 3813 |
| 2-й квалификационный уровень  Тракторист | 4650 |

11. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Дорожный мастер | 6448 |
| 2 | Машинист автогрейдера  3-й квалификационный уровень\* | 5109 |
| 3 | Машинист комбинированной дорожной машины  2-й квалификационный уровень\* | 4650 |
| 4 | Электрик | 3813 |
| 5 | Разнорабочий | 3275 |

\* - квалификационный уровень приведен в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.

В штатном расписании учреждения допускается установление дополнительного наименования к должности через указание на выполняемые функции и (или) специализацию должности.

**3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

12. К выплатам компенсационного характера относятся:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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).

13. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

14. К заработной плате работников устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

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

16. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения.

17. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

18. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

19. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением выплаты по итогам работы) устанавливается ежемесячно.

20. Выплаты по итогам работы за год осуществляются работникам учреждения в случае выполнения учреждением государственного (муниципального) задания, высокой эффективности (результативности) и качества работы учреждения.

При установлении размера выплаты по итогам работы за год для конкретного работника учреждения учитываются время, фактически отработанное работником в течение расчетного года, и его личный вклад в результаты деятельности учреждения.

Названные выплаты осуществляются с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и (или) иных местностях края с особыми климатическими условиями.

21. В честь награждения Почетной грамотой от Главы города, Председателя городского совета депутатов и выше стоящих структур, Благодарственным письмом от Министерств края, Законодательного собрания края и выше стоящих структур работникам выплачивается премия в размере 1000 руб. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

Названные выплаты учитываются при исчислении средней заработной платы в случае предоставления им установленных трудовым законодательством Российской Федерации гарантий.

22. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, на основании протокола заседания комиссии по распределению стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения ежемесячно и выплачиваются ежемесячно.

23. В целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы ([минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0)) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае ([минимального размера оплаты труда](http://internet.garant.ru/document/redirect/10180093/0)), 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.

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](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/0) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным [Законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/0) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного [Законом](http://internet.garant.ru/document/redirect/18541316/0) Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по [районному коэффициенту](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0), 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](http://internet.garant.ru/document/redirect/108125/0), процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

24. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

25. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

26. Размер единовременной материальной помощи работникам определяется руководителем учреждения самостоятельно в пределах фонда оплаты труда учреждения.

27. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела и не может превышать трёх тысяч рублей.

28. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения Главы города Бородино в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

29. Выплата единовременной материальной помощи главному инженеру производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

**6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ**

30. Оплата труда руководителя учреждения и главного инженера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

персональные выплаты;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, распоряжением администрации города Бородино и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино».

32. 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 согласно приложению № 3 к настоящему Положению и перечнем должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

33. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения.

34. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения и главному инженеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

35. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

36. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с решением Бородинского городского Совета депутатов от 11.10.2013 № 29-292р «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Бородино».

37. Определение размеров стимулирующих выплат руководителю осуществляется распоряжением администрации города Бородино.

38. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются ежемесячно по результатам работы в предыдущем месяце, в соответствии с критериями оценки результативности и качества деятельности, в размерах согласно приложению № 4 к настоящему Положению и осуществляются ежемесячно.

39. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителю учреждения, по каждому виду выплат стимулирующего характера раздельно на основании распоряжения администрации города Бородино.

40. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы за год.

41. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя и главного инженера устанавливаются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

42. Выплаты стимулирующего характера главного инженера учреждения, за исключением выплат по итогам работы за год, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно.

Стимулирующие выплаты по итогам за год выплачиваются по итогам работы за календарный год.

При выплатах по итогам работы за год при наличии экономии фонда оплаты труда учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

участие в мероприятиях, семинарах, связанных с деятельностью учреждения, в том числе обмен опытом;

отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности.

43. Главному инженеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения.

44. Руководителю учреждения и главному инженеру может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом 6 настоящего Положения.

45. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании распоряжения администрации города Бородино.

46. Выплата единовременной материальной помощи главному инженеру учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

47. Размер должностного оклада главного инженера устанавливается руководителем учреждения на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

Приложение № 1

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

**(ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛЯНЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ; ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ; ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛЯНЕМЫХ РАБОТ) РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**1. Инженер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| контроль за достоверностью сметной стоимости фактических затрат по содержанию уличного освещения | обоснованное расходования бюджетных средств | 45 |
| контроль за достоверностью сметной стоимости фактических затрат по содержанию зеленого хозяйства | обоснованное расходования бюджетных средств | 45 |
| актуализация технической документации по уличному освещению города | своевременное получение актов о технологическом присоединении к сетям | 30 |
| умение самостоятельно принимать решения |  | 26 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| приемка выполненных работ по ремонтам объектов и сетей коммунальной инфраструктуры | своевременная приемка и отсутствие претензий | 35 |
| своевременное оформление документации, форм о подготовке ЖКХ к работе в зимних условиях | соблюдение установленных сроков | 20 |
| оперативность  выполняемой работы | оформление  документов в срок | 30 |
| соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка и охраны труда | отсутствие нарушений и замечаний | 25 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| качественное исполнение функций инженера | отсутствие возвратов документов на доработку | 30 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 20 |
| выполнение других срочных и/или важных заданий, не входящих в должностные обязанности | отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее | 25 |
| соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | отсутствие нарушений сроков и порядка | 30 |
| работа с населением по заявлениям | своевременное рассмотрение и принятие мер | 25 |
| Всего: | | 386 |

**2. Водитель автомобиля**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| соблюдение правил дорожного движения | эксплуатация транспортного средства по правилам и норнам установленным действующим законодательством РФ | 50 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 45 |
| предупреждение поломок вверенного в управление транспортного средства | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 50 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
|  | | |
| мелкий ремонт транспортного средства | периодичность свыше 2 раз в месяц | 55 |
| мойка транспортного средства | ежедневно (в зимний период по мере необходимости) | 58 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| качественное выполнение работ | отсутствие претензий | 52 |
| бережное отношение к вверенному имуществу | отсутствие замечаний | 55 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 55 |
| устранение возникших во время работы на линии мелких эксплуатационных неисправностей, не требующий разборки механизмов | отсутствие простоя автомобиля | 50 |
| содержание автотранспортного средства в чистоте | отсутствие замечаний | 50 |
| качество и достоверность предоставляемой документации | отсутствие замечаний по ведению документации | 40 |
| обеспечение безаварийной эксплуатации автомобильного транспортного средства | отсутствие зафиксированных случаев ДТП | 55 |
| Всего: | | 615 |

**3. Уборщик служебных помещений**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| уборка особо загрязненных помещений (после ремонта, отделочных или молярных работ) | оперативность | 40 |
| соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда, | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 45 |
| содержание территории учреждения в соответствии с санитарными нормами | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| соблюдение правил внутреннего распорядка | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| своевременное и квалифицированное выполнение работы | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний | 30,61 |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм | отсутствие замечаний | 35 |
| Всего: | | 330,61 |

**4. Мастер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| организация деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний.  Замечаний к деятельности отдела со стороны контролирующих органов, руководителя, 0 замечаний | 25 |
| контроль за соблюдением сотрудниками своих должностных обязанностей внутреннего трудового распорядка, санитарным состоянием рабочих мест | отсутствие нарушений трудовой дисциплины сотрудниками | 25 |
| выполнение заданий и поручений руководителя обслуживаемого учреждения | отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки | 30 |
| умением самостоятельно принимать решения |  | 36 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| ведение профессиональной документации | полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации. 100% | 15 |
| своевременная подготовка локальных нормативных актов и иных документов, выполнение плана-графика сдачи и подготовки документации.100% | 15 |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений руководителя | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб.  0 замечаний, жалоб | 30 |
| результативность труда, проявление инициативы в работе | отсутствие нарушений, внесение рациональных предложений руководству учреждения, касающихся исполнения работником своих должностных обязанностей | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ: | | |
| обеспечения качества предоставляемых услуг | отсутствие претензий со стороны обслуживаемых учреждений | 20 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 25 |
| Всего: | | 251 |

**5. Разнорабочий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности | требования соблюдается полностью, нет замечаний; | 45 |
| качественное техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 50 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| своевременного выявления и устранения мелких неисправностей | отсутствие жалоб | 30 |
| обеспечение выполнения работ, связанных с эксплуатацией имущества | отсутствие замечаний | 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| эффективное и  рациональное  использование материалов  и оборудования | степень соответствия  использования материалов и оборудования нормам,  нормативам | 40 |
| качественное выполнение работ | отсутствие претензий | 20 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 30,61 |
| Всего: | | 290,61 |

**6. Уборщик территорий**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| соблюдение требований техники безопасности, охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 45 |
| ответственное отношение к функциональным обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний руководителя | 35 |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 40 |
| соблюдение правил внутреннего распорядка | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 35 |
| соблюдение норм трудового законодательства | отсутствие нарушений | 30 |
| Выплаты за качество работы | | |
| содержание территории, рабочего места в чистом надлежащим виде | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 40 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 30,61 |
| Всего: | | 290,61 |

**7. Слесарь-сантехник**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| профилактическая работа по предупреждению аварий, сбоев в работе оборудования | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 65 |
| создание условий для осуществления деятельности учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний руководителя | 55 |
| обеспечение эффективной деятельности учреждения | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 65 |
| соблюдение правил внутреннего распорядка | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 65 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| оперативное выполнение заявок по устранению неполадок. | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 50 |
| соблюдение норм трудового законодательства | отсутствие нарушений | 55 |
| Выплаты за качество работы | | |
| при выполнении работ содержание территории учреждения в чистом надлежащим виде | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 65 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 45 |
| Всего: | | 465,00 |

**8. Диспетчер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| соблюдение требований техники безопасности, охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 40 |
| организация бесперебойной работы учреждения | оперативность организации рабочего процесса | 40 |
| ответственное отношение к функциональным обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний руководителя | 35 |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 35 |
| соблюдение правил внутреннего распорядка | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| ведение документации в рамках возложенных функциональных обязанностей | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний | 25 |
| соблюдение норм трудового законодательства | отсутствие нарушений | 20 |
| Выплаты за качество работы | | |
| содержание территории учреждения в чистом надлежащим виде | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 30 |
| Всего: | | 350 |

**9. Тракторист**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| соблюдение требований техники безопасности, охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 50 |
| соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований по обеспечению деятельности учреждения | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний руководителя | 40 |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 35 |
| соблюдение правил внутреннего распорядка | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 35 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 30 |
| соблюдение норм трудового законодательства | отсутствие нарушений | 41 |
| Выплаты за качество работы | | |
| содержание территории учреждения в чистом надлежащим виде | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 25 |
| своевременное и оперативное предотвращение аварийных ситуаций | оценивается по факту отсутствия аварийных ситуаций | 40 |
| ведение документации в рамках возложенных функциональных обязанностей | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний | 30 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 45 |
| Всего: | | 371,00 |

**10. Электрик**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателей | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| соблюдение требований техники безопасности, охраны труда | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 65 |
| ответственное отношение к функциональным обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний руководителя | 45 |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 55 |
| соблюдение правил внутреннего распорядка | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 65 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | |
| оперативность выполнения профессиональной деятельности и разовых поручений | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 45 |
| соблюдение норм трудового законодательства | отсутствие нарушений | 55 |
| Выплаты за качество работы | | |
| содержание территории учреждения в чистом надлежащим виде | оценивается по факту отсутствия зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб | 55 |
| соблюдение морально-этических норм | отсутствие замечаний | 48 |
| Всего: | | 433,00 |

**11. Дорожный мастер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества выполнения работ и оказания услуг | 10 |
| разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением | 20 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | 25 |
| умение самостоятельно принимать решения | оперативное принятие решений | 20 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| Интенсивность труда | внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 35 |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 20 |
| Высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 35 |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | 25 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| Качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 35 |
| отсутствие замечаний, выполнение в установленные сроки и ранее | 40 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие замечаний к работнику, в том числе со стороны непосредственного руководителя | 25 |
| Всего: | | 290,00 |

**12. Машинист комбинированной дорожной машины**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества выполнения работ и оказания услуг | 35 |
| разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением | 45 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | 30 |
| умение самостоятельно принимать решения | оперативное принятие решений | 37 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| Интенсивность труда | внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 35 |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 35 |
| Высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 45 |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | 35 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 45 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 40 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие замечаний к работнику, в том числе со стороны непосредственного руководителя | 59 |
| Всего: | | 441,00 |

**13. Машинист автогрейдера**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества выполнения работ и оказания услуг | 55 |
| разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением | 30 |
| достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения | 43 |
| умение самостоятельно принимать решения | оперативное принятие решений | 35 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| Интенсивность труда | внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 30 |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 40 |
| Высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 55 |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | 50 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 45 |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 35 |
| Соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие замечаний к работнику, в том числе со стороны непосредственного руководителя | 45 |
| Всего: | | 463,00 |

**14. Кассир**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей | оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушений | 25 |
| Обеспечение сохранности складируемых товарно-материальных ценностей | оценивается по отсутствию зафиксированных фактов нарушений | 30 |
| Отсутствие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 23,5 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| Систематизация учета | отсутствие зафиксированных замечаний | 20 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 35 |
| Участие в составлении бухгалтерской, и статистической отчетности деятельности учреждения | предоставление в установленные сроки | 35 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| Успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей | отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний | 30 |
| Контроль за соблюдением регламентов, стандартов, требований по обеспечению деятельности учреждения | отсутствию зафиксированных обоснованных замечаний | 37 |
| Всего: | | 235,50 |

**15. Делопроизводитель**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | |
| Полнота и соответствие документооборота законодательным и нормативным актам | выполнение требований по срокам и порядку хранения документов | 35 |
| выстроенная система хранения архивных документов, соблюдение требований предоставления архивных данных | 35 |
| своевременное представление информации в органы государственной и муниципальной власти и внебюджетные фонды | 20 |
| соблюдение порядка работы с персональными данными сотрудников | 25 |
| внедрение и использование эффективных способов и средств документооборота | 20 |
| Образцовое состояние документооборота | отсутствие замечаний по документообеспечению | 15 |
| Умение самостоятельно принимать решения | оперативное принятие решений | 20 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | |
| Интенсивность труда | внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 35 |
| выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 35 |
| Высокие результаты работы | участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 20 |
| непосредственное участие в реализации проектов, программ | 20 |
| Оперативность выполняемой работы | оформление документов в срок | 12 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | |
| Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота | наличие регламентов по созданию внутренних документов | 35 |
| Коммуникативная культура | выстраивание конструктивных взаимодействий с сотрудниками учреждения | 30 |
| Взаимодействие по документообеспечению с другими муниципальными учреждениями | отсутствие замечаний от других муниципальных учреждений | 35 |
| Всего: | | 392 |

Приложение № 2

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| Деятельность по эксплуатации автомобильных дорог и автомагистралей | Инженер  Мастер  Дорожный мастер  Диспетчер  Машинист комбинированной дорожной машины  Машинист автогрейдера  Тракторист |

Приложение № 3

к Положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»

**Порядок**

**исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения**

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

,

где  – средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

 – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

*n* – штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ**

**ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ**

**И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО ИНЖЕНЕРА**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Наименование показателя | Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат | Предельный размер доплат в процентах от оклада |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности поставленных задач | | | |
| Директор | результативность деятельности учреждения | реализация государственных, краевых и муниципальных проектов, программ, мероприятий | 25 |
| отсутствие нарушений законодательства | 10 |
| эффективность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджетной сметы 90-100% | 10 |
| Главный инженер | последовательная реализация программы деятельности (развития учреждения) | выполнение программ | 25 |
| своевременная подготовка нормативных актов учреждения в рамках деятельности учреждения | соответствие нормам действующего законодательства | 19 |
| Выплата за интенсивность и высокие результаты работы: | | | |
| Директор | обеспечение стабильного функционирования  и развития учреждения | своевременная сдача и  отсутствие фактов уточнения отчетов | 25 |
| соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений сроков и порядка | 15 |
| отсутствие нарушений трудового  законодательства | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений | 25 |
| Главный инженер | ответственное отношение к своим обязанностям | своевременная сдача и  отсутствие фактов уточнения отчетов | 35 |
| соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов | оценивается по отсутствию зафиксированных нарушений сроков и порядка | 25 |
| Выплата за качество выполняемых работ | | | |
| Директор | соблюдение законодательных и нормативных правовых актов | Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов | 10 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность штатов | 10 |
| Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе | 10 |
| Главный инженер | своевременное и квалифицированное выполнение работы | оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний | 30 |
| работа с население по заявлениям | своевременное рассмотрение и принятие мер | 10 |

Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Управление городского хозяйства города Бородино»

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ, РУКОВОДИТЕЛЮ И ГЛАВНОМУ ИНЖЕНЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Персональные выплаты к должностному окладу устанавливаются за опыт работы в занимаемой должности в размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Размер выплат к окладу (должностному окладу) |
| 1 | опыт работы в занимаемой должности  свыше 5 лет | 20% |
| 2 | опыт работы в занимаемой должности  от 3 лет до 5 лет | 15% |
| 3 | опыт работы в занимаемой должности  от 1 года до 3 лет | 10% |