

Муниципальное образование «Закрытое административно – территориальное образование Железногорск Красноярского края»

# АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. ЖЕЛЕЗНОГОРСК

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20.03. 2019  627

**г. Железногорск**

О внесении изменений в постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 02.11.2018 № 2086 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск», Уставом ЗАТО Железногорск

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации ЗАТО г. Железногорск от 02.11.2018 № 2086 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства» изменение, изложив приложение в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Управлению делами Администрации ЗАТО г. Железногорск (Е.В. Андросова) довести до сведения населения настоящее постановление через газету «Город и горожане».

3. Отделу общественных связей Администрации ЗАТО г. Железногорск (И.С. Пикалова) разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования «Закрытое административно-территориальное образование Железногорск Красноярского края» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль над исполнением данного постановления возложить на первого заместителя Главы ЗАТО г. Железногорск по стратегическому планированию, экономическому развитию и финансам С.Д. Проскурнина.

5. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава ЗАТО г. Железногорск И.Г. Куксин

|  |
| --- |
| Приложение  к постановлению Администрации ЗАТО г. Железногорск  от 20.03.2019 г. № 627 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск». Положение регулирует оплату труда работников следующих муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства (далее – учреждения):

- Муниципальное бюджетное учреждение «Комбинат благоустройства» (далее – МБУ «Комбинат благоустройства»);

- Муниципальное бюджетное учреждение «Городское лесное хозяйство» (далее – МБУ «Горлесхоз»).

1.2. Заработная плата устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в учреждении.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, 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 руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

- размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от приносящей доход деятельности.

2. Оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы

2.1. 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, локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальном нормативном акте, 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 и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - [ПКГ](garantF1://93459.1000)), утвержденным [приказом](garantF1://93459.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 2971 |
| 2-й квалификационный уровень | 3134 |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 3297 |
| 2-й квалификационный уровень | 3623 |
| 3-й квалификационный уровень | 3981 |
| 4-й квалификационный уровень | 5024 |
| 5-й квалификационный уровень | 5675 |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 3623 |
| 2-й квалификационный уровень | 3981 |
| 3-й квалификационный уровень | 4370 |
| 4-й квалификационный уровень | 5253 |
| 5-й квалификационный уровень | 6133\* |
| должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 6592 |
| 2-й квалификационный уровень | 7637 |
| 3-й квалификационный уровень | 8223 |

\* Для должности «заместитель главного бухгалтера» минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается в размере 7637 рублей.

2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с квалификационными уровнями [ПКГ](garantF1://93507.1000), утвержденными [приказом](garantF1://93507.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 2552 |
| 2-й квалификационный уровень | 2675 |
| профессии, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 2971 |
| 2-й квалификационный уровень | 3623 |
| 3-й квалификационный уровень | 3981 |
| 4-й квалификационный уровень | 4796 |

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням [ПКГ](garantF1://93313.1000), утвержденным [приказом](garantF1://93313.0) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| должности, отнесенные к ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» |  |
| 3-й квалификационный уровень | 3922 |

2.6.Минимальные размеры ставок заработной платы работников лесного хозяйства, устанавливаются в соответствии с квалификационными уровнями [ПКГ](consultantplus://offline/ref=F246607B355130ADF4545D3C4420622B69F3A2D2FCA9C08072538BEB82A9152DC51219CB463EC59266CAE047B3E5D49B3E13B019EFA840X7d8J), утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.08.2008 N 390н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников лесного хозяйства":

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников лесного хозяйства второго уровня" |  |
| 1-й квалификационный уровень | 3297 |
| 2-й квалификационный уровень | 3478 |
| 3-й квалификационный уровень | 3656 |
| 4-й квалификационный уровень | 3832 |
| должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников лесного хозяйства третьего уровня" |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4010 |
| 2-й квалификационный уровень | 4187 |
| 3-й квалификационный уровень | 4370 |

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессия, должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| главный инженер, главный экономист | 7637 |
| контрактный управляющий 5 уровня квалификации [<\*>](consultantplus://offline/ref=9C1E27995929FDD7939FA31886CD18A04FA00B22EA684F70960C43A3AC27A57265BBB8B1C6BDC7613BB7E2777F24C) | 4370 |
| специалист по охране труда | 3623 |
| специалист | 3623 |

--------------------------------

<\*> - уровень квалификации приведен в соответствии с утвержденными профессиональными стандартами.

В штатных расписаниях учреждений допускается установление дополнительного наименования к должности через указание на выполняемые функции и (или) специализацию должности.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

- 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- выплаты за работу в закрытых административно-территориальных образованиях;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждений в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D13643498FD6678D485004A814C893A69F1CE5C51859U568C) Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, муниципальными правовыми актами ЗАТО Железногорск, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждений на основании [статьи 147](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D13643498FD6678D485004A814C893A69F1CE5C51859582332E154C5C10CE979F5U864C) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. 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.

3.4.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](#P11), [3](#P12), [4 пункта 3.4](#P13), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.

3.4.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D13643498FD6678D485004A814C893A69F1CE5C51859582332E154C5C70DUE6EC) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D13643498FD6678D485004A814C893A69F1CE5C51859582332E154C5C70DUE69C) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.5. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждений на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=30A1814782375D4773B36B2D62B442814AB362DE5785E30EA514A724FDD9956E26DE226366B21F75EFA19DA173474E234CB537C16DYFn2G) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работникам учреждений, имеющим оформленный в установленном законом порядке допуск к сведениям соответствующей степени секретности в соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D13643498FD6678D485004AF13CE93A69F1CE5C51859582332E154C5C10CEB7DFFU865C) Российской Федерации "О государственной тайне", выплачивается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.6. Выплата за работу в закрытых административно-территориальных образованиях устанавливается работникам учреждений в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

[3.7](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D136435782C00BD247500FF218CE92ABC046B1C34F06082567A114C3944FAF71F6830B86A9U862C). В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, Красноярского края, к заработной плате работников учреждений 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.

[3.8](consultantplus://offline/ref=D61C2405FE1694D136435782C00BD247500FF218CE92ABC046B1C34F06082567A114C3944FAF71F6830B86A9U862C). Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ стимулирующего характера

4.1. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с трудовым законодательством.

4.2. Действие настоящего раздела распространяется на всех работников учреждений, за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

4.3. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

4.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

4.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ;

4.3.4. Персональные выплаты:

- за классность;

- за сложность, напряженность и особый режим работы;

- за стаж работы (выслугу лет);

- в целях обеспечения региональной выплаты.

4.3.5. Выплаты по итогам работы.

4.4. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников и максимальным размером не ограничены.

4.5. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.6. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы) устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой в следующем порядке.

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

С = С1балла х Бi,

где:

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

С1балла – 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 (год, квартал, месяц).

n

С1 балла = (Qстим - Qстим рук) / SUM Бi,

i=1

где:

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

Qстим рук - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения в расчете на плановый период;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и 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, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников 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, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении, дней временной нетрудоспособности по статистическому расчету по предыдущему году;

Nгод - количество календарных дней в плановом периоде.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результативности деятельности учреждения.

4.8. Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=289AD279EF665F147CBD36A6DC8AD5BF36891EF7B123E51D1214770535314C553C8AFCD16F6D16C40FE168eB78H) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

4.9. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность учреждения.

4.10. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=B9E78401560063BD1DAC348CEE3C045E00EF39592960F2E87560C9AEA7790E916B0AAB2A2C2EF4722BC1F031f8z4J) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

4.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества выполняемых работ (предоставляемых услуг).

4.12. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается по решению руководителя учреждения с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=289AD279EF665F147CBD36A6DC8AD5BF36891EF7B123E51D1214770535314C553C8AFCD16F6D16C40FE16EeB73H) оценки результативности и качества труда работников согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

4.13. Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.14. Персональные выплаты работникам учреждений устанавливаются:

4.14.1. За классность - водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов в следующих размерах (в процентах от оклада, ставки заработной платы):

первый класс - 25%;

второй класс - 10%;

4.14.2. За сложность, напряженность и особый режим работы в размере, не превышающем 150% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.14.3. За стаж работы (выслугу лет) в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Размеры и порядок выплаты устанавливаются локальным актом учреждения.

4.14.4. Персональные выплаты в целях обеспечения региональной выплаты устанавливаются работникам учреждения в порядке, определенном Постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

4.15. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей (профессиональной деятельности) в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение поручений непосредственного руководителя;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности и иной документации;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий;

оперативность выполняемой работы;

соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ.

Выплаты по итогам работы предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.16. Учреждения имеют право детализировать, конкретизировать, дополнять и уточнять наименование и содержание критериев оценки результативности и качества труда работников учреждений, определенных приложениями № 1, № 2, № 3, пунктом 4.15 настоящего Положения, с учетом специфики деятельности учреждения.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Работникам учреждений в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) в размере, не превышающим трех тысяч рублей по каждому основанию.

5.3. Единовременная материальная помощь работникам учреждений по иным основаниям, а также по основаниям, предусмотренным пунктом 5.2 настоящего раздела, в повышенном размере, оказывается за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (в случае ее осуществления), направляемых на оплату труда.

5.4. Иные основания, размер и порядок выплаты единовременной материальной помощи за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются локальным актом учреждения.

5.6. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Оплата труда РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ заместителей и главнЫХ бухгалтерОВ

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск от 10.06.2011 № 1011 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск».

6.3 Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

6.4. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу для расчета среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений определяется в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

6.5. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждений, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждений, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждений и другие факторы, в соответствии с [приложением № 5](consultantplus://offline/ref=9623FE3EB571C7A558FEE455695236C4514C58942652F8BE4A8C1BBD2B27ADD8A04B4C9F1E6F38144D575C884Bb2I) к настоящему Положению.

Группа по оплате труда руководителей учреждений ежегодно устанавливается распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск на основании ходатайства руководителя учреждения с представлением соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения по состоянию на 1 января текущего года.

Группа по оплате труда руководителей учреждений для вновь создаваемых учреждений или, учреждений, созданных в результате реорганизации путем преобразования муниципального предприятия (далее – реорганизованных учреждений), устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей с момента создания или реорганизации до конца текущего года.

6.6. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.7. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в фонде оплаты труда, предусмотренном в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений 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.

Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлены приложением № 6 к настоящему Положению.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Администрацией ЗАТО г. Железногорск.

6.8. Установление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально комиссией по установлению стимулирующих выплат руководителям муниципальных учреждений (далее – Комиссия) в пределах объема средств на выплаты стимулирующего характера в соответствии с п.6.9 настоящего Положения.

Полномочия и состав комиссии определяются постановлением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия рекомендует установление стимулирующих выплат и их размер. Решение принимается открытым голосованием, при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. На основании протокола комиссии Администрация ЗАТО г. Железногорск издает распоряжение об установлении стимулирующих выплат руководителям учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат раздельно.

6.9. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, заместителям руководителей и главным бухгалтерам - в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, к должностному окладу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно [приложению №](#sub_1001) 7 к настоящему Положению.

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются:

в размере, не превышающем 65% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

в размере, не превышающем 60% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам.

При назначении на должность руководителя вновь создаваемого или реорганизованного учреждения, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере 65% от оклада (должностного оклада) на период до окончания квартала, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца, то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель учреждения приступил к работе.

6.11. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

в размере, не превышающем 65% от оклада (должностного оклада) - руководителям учреждений;

в размере, не превышающем 60% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам.

При назначении на должность руководителя вновь создаваемого или реорганизованного учреждений, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере 65% от оклада (должностного оклада) на период до окончания квартала, в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца, то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель учреждения приступил к работе.

6.12. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам в размере, не превышающем 170% от оклада (должностного оклада) и выплачиваются ежемесячно.

При назначении на должность руководителя учреждения, размер персональной выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы определяется Главой ЗАТО г. Железногорск и устанавливается на период до окончания квартала в котором руководитель учреждения приступил к работе, а если указанный период составляет менее календарного месяца, то до окончания квартала, следующего за месяцем, в котором руководитель учреждения приступил к работе.

6.13. Выплаты по итогам работы за отчетный период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров за общие результаты труда и производятся с учетом оценки по следующим критериям:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

проведение ремонтных работ;

перевыполнение плана по доходам от приносящей доход деятельности.

Оценка выполнения показателей работы за отчетный период (квартал, год) руководителя учреждения осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат.

Оценка выполнения показателей работы заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы за квартал, год устанавливаются как в процентах от оклада (должностного оклада), так и в абсолютном размере и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

6.14. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

6.15. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации ЗАТО г. Железногорск.

6.16. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения.

7. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЯЕМЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ

ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждением на оплату труда в размере до 100% от общей суммы полученных средств.

7.2. Средства на оплату труда, полученные от приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений, а также на оплату труда работников, полностью содержащихся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.3. Для работников учреждений оплата труда которых полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

7.4. Средства от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленного [приложением 6](consultantplus://offline/ref=24804B67FEE3C55899DF5DFEEB9218F3204368F20F8FCE5A2B8E1CA6E58751CD4537A5098B6842EA69EE443Ao6Y1F) к настоящему Положению.

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

Критерии оценки

результативности и качества труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач работников учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  критерия оценки  результативности и  качества труда | Содержание критерия оценки  результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления  деятельности учреждения | инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества выполнения работ и оказания услуг | 15 - 25 |
| привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения | 15 - 25 |
| разработка и применение новых  технологий при решении задач, стоящих перед учреждением | 15 - 25 |
| достижение конкретно измеримых  положительных результатов в деятельности учреждения | 15 - 25 |
| бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения | 15 - 25 |

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

Критерии оценки

результативности и качества труда для определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы работников учреждений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда | Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение | 15 - 40 |
| Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) | 15 - 40 |
| Высокие результаты работы | Применение в работе достижений науки и передовых методов работы | 25 - 50 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | 25 - 65 |
| Непосредственное участие в реализации проектов, программ | 25 - 65 |

|  |
| --- |
| Приложение № 3  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

Критерии оценки

результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ работников учреждений

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Категория должности, профессия | Наименование критериев оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Руководители структурного подразделения (отдела, цеха, участка) | стабильная деятельность подразделения | своевременное выполнение запланированных показателей деятельности структурного подразделения | 20 - 40 |
| отсутствие претензий и замечаний к деятельности структурного подразделения со стороны администрации учреждения, контролирующих надзорных органов | 20 – 40 |
| стабильное функционирование технических служб | безаварийная работа оборудования, обеспечивающего бесперебойное тепловодоэлектроснабжение учреждения | 15 – 25 |
| отсутствие нарушений и срывов работы по материально-техническим причинам (содержание имущества в соответствии с нормативными требованиями) | 15 - 25 |
| обеспечение надлежащего хранения и использования, учета и контроля материальных ценностей, материальных запасов | 15 - 25 |
| обеспечение качества работы в части соблюдения требований техники безопасности и охраны труда | отсутствие грубых нарушений правил и норм пожарной безопасности, охраны труда, изложенных в предписаниях надзорных органов | 20 - 40 |
| привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности | наличие дополнительных ресурсов | 20 - 40 |
| Специалисты (инженеры) | стабильное и качественное выполнение функциональных обязанностей | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 15 - 25 |
| своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 15 - 25 |
| отсутствие замечаний к специалисту со стороны непосредственного руководителя, администрации учреждения | 7,5 - 15 |
| количество внедренных мероприятий (программ, проектов, положений), которые разработал специалист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | 7,5 - 15 |
| Другие служащие (технические исполнители) | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20 - 40 |
| отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, администрации учреждения | 20 - 40 |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, администрации учреждения | 20 - 40 |
| Рабочие | Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе | 20 - 40 |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, администрации учреждения | 20 - 40 |
| Младший обслуживающий персонал | качественное выполнение функций по содержанию, обеспечению сохранности обслуживаемого объекта (технологического оборудования, хозяйственного инвентаря, территории) | отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, администрации учреждения | 20 – 40 |
| соблюдение санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка | отсутствие замечаний к работнику со стороны непосредственного руководителя, администрации учреждения | 20 - 40 |

|  |
| --- |
| Приложение № 4  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, профессий работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, относимых к основному персоналу

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждений | Должности, профессии работников учреждений |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | МБУ «Комбинат благоустройства» | Начальник цеха, начальник участка, мастер участка, начальник автоколонны, рабочий зеленого хозяйства, дорожный рабочий, машинист автогрейдера, машинист экскаватора, тракторист, водитель автомобиля |
| 2 | МБУ «Горлесхоз» | Лесничий, инженер по охране и защите леса, инженер по лесопользованию, мастер леса |

|  |
| --- |
| Приложение № 5  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. МБУ «Комбинат благоустройства»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Протяженность автомобильных дорог общего пользования, закрепленных за учреждением | За каждый один километр дорог | 1,0 |
| 2 | Содержание территорий общего пользования, закрепленных за учреждением | За каждую тысячу кв.м территории | 0,1 |
| 3 | Содержание и ремонт кладбищ | За каждую тысячу кв.м территории | 0,1 |
| 4 | Списочная численность работников | За каждого работника | 1,0 |

Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
| I | свыше 500 |
| II | от 351 до 500 |
| III | от 201 до 350 |
| IV | до 200 |

2. МБУ «Горлесхоз»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Условия | Количество баллов |
| Обслуживаемая площадь лесов при проведении работ по охране, защите и воспроизводству леса | За каждые 100 га | 1,5 |
| Объем древесины, подлежащей рубкам ухода в результате проведения лесохозяйственных мероприятий | За каждые 100 куб. м общей массы | 2,5 |
| Списочная численность работников | За каждого работника | 2,0 |

Отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей производится по сумме баллов на основе указанных выше показателей деятельности в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
| I | свыше 500 |
| II | от 351 до 500 |
| III | от 201 до 350 |
| IV | до 200 |

|  |
| --- |
| Приложение № 6  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

Количество должностных окладов

руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, в год

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Учреждения | Количество должностных  окладов руководителя  учреждения, подлежащих  централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | МБУ «Комбинат благоустройства» | 38 |
| 2 | МБУ «Горлесхоз» | 22 |

|  |
| --- |
| Приложение № 7  к Примерному положению об оплате труда работников муниципальных учреждений ЗАТО Железногорск, осуществляющих деятельность в сфере городского хозяйства |

Критерии оценки

результативности и качества деятельности учреждений для установления руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Руководитель учреждения | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | |
| эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (нарастающим итогом с начала года):  за 1 кв. 15% и выше  за 2 кв. 40% и выше  за 3 кв. 65% и выше  за 4 кв. 95% и выше | 10  10  10  10 |
| отсутствие необоснованного роста кредиторской и дебиторской задолженности | 10 |
| отсутствие фактов нарушения использования бюджетных средств и муниципального имущества | 10 |
| своевременное размещение информации о муниципальном учреждении на официальном сайте в сети Интернет www/bus.gov.ru | 10 |
| отсутствие фактов нарушения порядка, сроков и качества предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности и запрашиваемой информации | 15 |
| отсутствие нарушения требований законодательства  при проведении проверки контролирующих органов, учредителя, а также  отсутствие зафиксированных случаев нарушения без проведения проверки | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| обеспечение безопасных условий в учреждении | отсутствие случаев производственного травматизма (с учетом степени вины) | 15 |
| обеспечение качества выполняемых работ | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя со стороны учредителя, граждан | 15 |
| отсутствие случаев ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей | 15 |
| эффективность реализуемой кадровой политики | отсутствие текучести кадров (отношение количества уволенных работников к фактической численности работников не более 5%) | 10 |
| отсутствие нарушений работниками трудовой и исполнительской дисциплины, отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе | 10 |
| Заместитель руководителя по экономике и финансам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | |
| эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (нарастающим итогом с начала года):  за 1 кв. 15% и выше  за 2 кв. 40% и выше  за 3 кв. 65% и выше  за 4 кв. 95% и выше | 10  10  10  10 |
| отсутствие замечаний по соответствию подготовленных локальных актов учреждения, договоров и других документов нормам действующего законодательства | 20 |
| обеспечение в установленные сроки выполнения приказов и поручений руководителя | 15 |
| отсутствие фактов нарушения порядка, сроков и качества предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности и запрашиваемой информации | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Стабильность функционирования курируемого направления | Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | 15 |
| Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | 15 |
| Отсутствие нарушений и срывов в работе в результате несоблюдения работниками трудовой дисциплины, наличия конфликтных ситуаций в коллективе | 15 |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний | 15 |
| Заместитель руководителя по правовым и общим вопросам | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | |
| эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (нарастающим итогом с начала года):  за 1 кв. 15% и выше  за 2 кв. 40% и выше  за 3 кв. 65% и выше  за 4 кв. 95% и выше | 10  10  10  10 |
| отсутствие замечаний по соответствию подготовленных локальных актов учреждения, договоров и других документов нормам действующего законодательства | 20 |
| обеспечение в установленные сроки выполнения приказов и поручений руководителя | 15 |
| отсутствие фактов нарушения порядка, сроков и качества предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской и иной отчетности и запрашиваемой информации | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| Стабильность функционирования курируемого направления | Эффективное ведение претензионно-исковой работы (своевременное направление претензий и исков, представление интересов учреждения в суде и при рассмотрении иных дел) | 20 |
| Эффективность представления интересов Учреждения при проведении проверок | 15 |
| Контроль за подготовкой документации о закупках и направлением ее для размещения в установленные сроки, контроль за проведением торгов и исполнением государственных контрактов | 15 |
| обеспечение качества выполняемых работ | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан | 10 |
| Главный бухгалтер | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач | | |
| эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности (нарастающим итогом с начала года):  за 1 кв. 15% и выше  за 2 кв. 40% и выше  за 3 кв. 65% и выше  за 4 кв. 95% и выше | 10  10  10  10 |
| отсутствие роста кредиторской и дебиторской задолженности | 10 |
| отсутствие кредиторской задолженности по выплате заработной платы работникам | 10 |
| обеспечение контроля за сохранностью имущества (соответствие списываемого имущества нормативам по качеству и срокам эксплуатации) | 5 |
| обеспечение в установленные сроки выполнения приказов и поручений руководителя | 10 |
| отсутствие нарушения порядка и сроков предоставления бюджетной, статистической, бухгалтерской отчетности | 15 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности | отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | 15 |
| непрерывное профессиональное образование | участие в работе конкурсов, семинаров, конференций:  от 1 до 2  более 2 | 3  5 |
| применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | 10 |
| ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | 15 |
| своевременность уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных действующим законодательством | 15 |