

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА БОГОТОЛА**

**Красноярского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**« 23 » \_\_\_01\_\_\_2024 г. г. Боготол № 0049-п**

О внесении изменений в постановление администрации города Боготола от 30.09.2013 № 1231-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда, о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Боготола»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского городского Совета депутатов от 13.12.2018 № 14-183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», руководствуясь п. 10 ст. 41, ст. 71, ст. 72, ст. 73 Устава городского округа город Боготол Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление администрации города Боготола
от 30.09.2013 № 1231-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда, о видах, условиях, размере и порядке установления выплат стимулирующего характера, в том числе критериях оценки результативности и качества труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Боготола» следующие изменения:

1.1. Приложение к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации города Боготола https://bogotolcity.gosuslugi.ru в сети Интернет и опубликовать в официальном печатном издании газете «Земля боготольская».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Финансового управления администрации города Боготола.

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

Пункт 4.15.2 раздела 4, пункт 5.10.1 раздела 5 в приложении к настоящему постановлению действуют до 31.12.2024 включительно.

Глава города Боготола Е.М. Деменкова

Сысоева Татьяна Валерьевна

2-49-54

Войтеховская Ирина Сергеевна

2-16-91

6 экз.

Приложение

к постановлению администрации

города Боготола

от «\_23\_» \_\_01\_\_ 2024 г. № 0049-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Боготола

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Боготола (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Боготольского городского Совета депутатов от 13.12.2018 № 14-183 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Боготола», иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба» города Боготола (далее – работники).

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников
на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера,
в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников;

порядок выплаты единовременной материальной помощи, условия и размеры;

условия оплаты труда руководителя Учреждения.

1.5. Условия оплаты труда работников Учреждения определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, трудовым договором, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2. Оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению № 1
к Положению.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее – выплаты):

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в условиях ненормированного рабочего дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни 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;

доплату за ненормированный рабочий день.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии
со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу
в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальными нормативными актами органа исполнительной власти.

3.4.5. Доплата за ненормированный рабочий день может устанавливаться в размере до 50% оклада (должностного оклада).

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

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

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы;

специальная краевая выплата.

4.2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работ в размере до 50% оклада (должностного оклада).

Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем Учреждения.

Размер персональной выплаты пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности и особого режима работы, но не реже 1 раза в год.

4.21. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей), ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, 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 в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника, определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность
и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с применением балльной системы оценки.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются
по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы
за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно
 с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с Приложением № 4 к Положению.

4.7. Критерии оценки результативности и качества труда работников, определенные пунктами 4.4. – 4.6. Положения, могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в локальном нормативном акте.

4.8. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты осуществляется руководителем Учреждения на основании оценочного листа, оформленного по форме согласно Приложению № 5 к Положению.

4.9. Размер выплат работникам, предусмотренных пунктом 4.3 Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц1 балла \* Бi \* К исп. раб. врем.,

где:

Р – размер выплаты работнику за отчетный период по i-му виду выплат (руб.);

Ц 1 балла – цена балла для определения i-го размера выплат работнику
(без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.);

Бi – количество баллов по результатам оценки результативности
и качества труда i-го работника, исчисленное по показателям оценки
за отчетный период по i-му виду выплат;

К исп. раб. врем. – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

К исп. Раб. Врем. = Т факт./Т план.,

где:

Т факт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней)
по должности за отчетный период;

Т план. – норма рабочего времени по производственному календарю
на текущий год за отчетный период.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера. Плановый период
для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

 n

Ц 1 балла = Q стим. i /SUM Бi,

 1

где:

Q стим. i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i-й вид выплат в плановом периоде (руб.);

SUM Бi – максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за плановый период по i-му виду выплат стимулирующего характера;

n (кроме работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием;

n (для работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) – среднесписочная численность работников;

Q стим. = (ФОТ штат. – ФОТ зп. – К гар. – К отп.)/РК,

где:

РК – районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

ФОТ штат. – фонд оплаты труда на плановый период без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

ФОТ зп. (кроме работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) – фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием на плановый период, включающий оплату по окладам (должностным окладам), по основным и совмещаемым должностям, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями (руб.);

ФОТ зп. (для работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края) – фонд оплаты труда, рассчитанный исходя из установленных на плановый период штатным расписанием окладов (должностных окладов), по основным и совмещаемым должностям, персональных выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями и среднесписочной численности (руб.);

К гар. – компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями)
за ненормированный рабочий день, за доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (руб.);

К отп. – сумма средств, направляемая на выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям и профессиям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями) (руб.).

Механизм определения размера средств для расчета Кгар., Котп. устанавливается в локальных нормативных актах.

Цена балла, определяемая по вышеуказанной формуле, рассчитывается отдельно для водителей управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края и иных работников управления делами Губернатора и Правительства Красноярского края.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях:

внесения изменений в бюджетную смету соответствующего органа исполнительной власти Красноярского края по статье «Заработная плата»;

индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края;

превышения более чем на 15% суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

превышения более чем на 15% суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам, по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания финансового года.

4.10. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, производится с периодичностью и в срок, установленный локальными нормативными актами.

4.11. В целях поощрения за выполненную работу в пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.12. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся работникам с учетом выполнения следующих критериев:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;

выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к имуществу;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения.

В целях поощрения работников при определении выплат по итогам работы за месяц могут учитываются следующие критерии:

 выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя
и плодотворная работа, юбилейная дата, присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края.

Выплаты по итогам работы конкретному работнику устанавливается руководителем Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и предельными размерами не ограничиваются.

Выплат по итогам работы производятся с учетом фактически отработанного времени.

4.13. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

Выплаты по итогам работы за год работникам учреждения, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.14. Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы может увеличиваться один раз в год на основании личного заявления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Предельный размер выплат в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы |
| 1. | Руководитель | 100 |
| 2. | Диспетчер | 100 |

Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваются один раз в год без учета фактически отработанного времени.

4.15. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда.

По основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

По основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

4.15.1 На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

4.15.2. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув= Отп x Кув–Отп, (1)

где:

СКВув– размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп– размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув– коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес –количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк– районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

 5.2. Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом 3](file:///C%3A%5CUsers%5CPodlyckava%20UN%5CDesktop%5C%D0%95%D0%94%D0%94%D0%A1.docx#Par69) настоящего Примерного положения.

 5.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором 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 учреждений согласно приложению № 9
к Положению.

 5.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей согласно Приложению № 6 к Положению.

 Группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

 5.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 27.11.2009 № 609-п «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения».

 Перечень работников основного персонала учреждений, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых созданы учреждения, определяется в соответствии
с Перечнем должностей профессий работников учреждений, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 617-п «Об утверждении Перечня должностей профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности».

 5.6. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера для руководителя Учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя Учреждения с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями в пределах бюджетных ассигнований, выделяемых на оплату труда работников учреждений.

Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлено приложением № 7 к Положению.

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

5.7. Руководителю учреждения к должностному окладу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к Положению;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к Положению;

выплаты за качество выполняемых работ в размере до 80 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и выплачиваются при выполнении критериев оценки результативности и качества деятельности учреждений, указанных в приложении № 8 к Положению;

выплаты по итогам работы за год (полугодие) руководителю Учреждения осуществляются по решению Учредителя и предельными размерами не ограничивается;

специальная краевая выплата.

5.8. Руководителю Учреждения могут производиться выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы (персональные выплаты).

Руководителю Учреждения персональные выплаты устанавливаются на год и выплачиваются ежемесячно в размере до 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной.

5.9. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем за каждый вид выплат раздельно в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.10. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя учреждения.

Руководителю учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Руководителю учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

5.10.1. На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

5.10.2. В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителю увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув= Отп x Кув–Отп, (1)

где:

СКВув– размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный
с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями;

Отп– размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув– коэффициент увеличения специальнойкраевойвыплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ х Кмес х Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), (2)

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес –количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк– районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

5.11.Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителю Учреждения устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

5.12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя) устанавливается в кратности до 1,7.

5.13. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в сети Интернет на официальном сайте органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения и представления данной информации устанавливается администрацией города Боготола.

6. Единовременная материальная помощь

6.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи в связи
с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.2. Единовременная материальная помощь руководителям учреждений оказывается по решению руководителя органа исполнительной власти города Боготола.

6.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.1 настоящего раздела.

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих

1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада(должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
|  |
| 1 квалификационный уровень | 4 498 |

Приложение № 2

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

Критерии оценки результативности и качества труда работников

для установления выплат за качество выполняемых работ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Диспетчер |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Отсутствие замечаний, жалоб со стороны руководителя, контролирующих органов, населения | 40 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | 20 |

Приложение № 3

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

Критерии оценки результативности и качества труда работников

для установления выплат за важность выполняемой работы,

степень самостоятельности и ответственности

при выполнении поставленных задач

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Диспетчер  |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Умение самостоятельно принимать решение  | 20 |
| Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | 30 |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных и срочных работ  | 20 |
| Своевременное ведение профессиональной документации | 20 |

Приложение № 4

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

Критерии оценки результативности и качества труда работников

для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллов |
| Дмспетчер |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда | 30 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей  | 20 |
| Повышение квалификации (профессионального мастерства) по профилю выполняемой работы  | 20 |

Приложение № 5

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

СОГЛАСОВАНО:

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (руководитель учреждения, должность,
 ФИО, дата)

Лист оценки

(наименование отдела или должность, фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку

результативности и качества труда работников учреждения)

за месяц (квартал) \_\_\_\_ года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Фамилия,имя,отчество | Наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда | Критерии оценки результативности качества труда работников учреждения | Количество баллов по результатам оценки деятельности работников учреждения | Роспись работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |

Должность \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (подпись) (расшифровка подписи)

Приложение № 6

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЕДИНАЯ ДЕЖУРНАЯ ДИСПЕТЧЕРСКАЯ СЛУЖБА» К ГРУППАМ

ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений |
| I | II | III | IV |
| Количество обслуживаемого населения, тыс. чел. | свыше 100 | до 50  | до 40 | до 30 |

Приложение № 7

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ

ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | МКУ ЕДДС г.Боготола | до 36 |

Приложение № 8

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

Виды выплат стимулирующего характера,

размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности

и качества деятельности учреждений

для руководителя Учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование  должности | Наименование критерия оценки результативности и качества деятельностиучреждений | Условия | Предельный размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  ответственности при выполнении поставленных задач |
| Руководитель | Создание условий для осуществления эффективной деятельности Учреждения  | Материально-техническая, ресурсная обеспеченность Учреждения | 100% | 20 |
| Обеспечение безопасных условий для осуществления деятельности работников учреждения  | Обеспечение безопасных условий работы в учреждении, выполнение требований пожарной безопасности, охраны труда, техники безопасности  | 100 % | 20 |
|  | Эффективность формирования кадрового потенциала учреждения, ед.  | укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю  | 100 % | 10 |
| от 85 % до 100 % | 5 |
| менее 85 % | 3 |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы |
| Руководитель  | Эффективное управление учреждением | Выполнение плановых показателей учреждения | 100 % | 20 |
| от 95 % до 100 % | 15 |
| менее 95 % | 5 |
| Исполнительская дисциплина | высокая исполнительская дисциплина - исполнение документов в срок  | 20 |
| Управленческая культура | отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения и (или) действия руководителя | 100 % | 30 |
| обеспечение стабильности финансовой деятельности учреждения  | использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном финансовом году  | от 96 % до 100 % | 20 |
| от 90 % до 96 % | 10 |
| менее 90 % | 5 |
| отсутствие роста просроченной кредиторской задолженности и отсутствие дебиторской задолженности | 100 % | 10 |
| Выплаты за качество выполняемых работ |
| Руководитель  | Обеспечение выполнения уставной деятельности учреждения  | отсутствие зафиксированных актами (справками) нарушений со стороны контролирующих органов, Учредителя  | 100 % | 40 |
| обеспечение качественного и своевременного представления отчетности , планирования деятельности Учреждения | Своевременное представление отраслевой отчетности | 100 % | 10 |
| Своевременное представление статистической отчетности  | 100 % | 10 |
| Количество предлагаемых изменений в бюджетную смету  | 0 | 20 |
| до 5 | 15 |
| больше 5 | 5 |

Приложение № 9

к Примерному положению

об оплате труда работников

Муниципального казенного

учреждения «Единая дежурно -

диспетчерская служба»

города Боготола

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА БОГОТОЛА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | МКУ ЕДДС г.Боготола | 2,8-2,9 | 2,6-2,7 | 2,3-2,4 | 2,2 |