



Администрация города Игарки Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25.12.2017 г.

№ 435-п

Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников иных учреждений, подведомственных администрации города Игарки, финансируемых за счет средств городского бюджета

В соответствии с решением Игарского городского Совета депутатов от 26.12.2016 № 42-230 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Игарки и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств городского бюджета», решением Игарского городского Совета депутатов от 14.09.2017 № 52-276 «О даче согласия на создание Муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и технического обслуживания бюджетных и казенных учреждений г. Игарки», руководствуясь статьями 134, 135 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 6, 25, 26, 34, 35 Устава муниципального образования город Игарка, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить примерное положения о системе оплаты труда работников иных учреждений, подведомственных администрации города Игарки, финансируемых за счет средств городского бюджета, согласно приложению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы города, начальника финансово-экономического отдела администрации города Игарки С.А. Лебедеву.

3. Постановление вступает в силу со дня опубликования в общественно-политической газете города Игарки «Игарские новости» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

Глава города

Е.В. Никитин

Примерное положение
о системе оплаты труда работников иных учреждений, подведомственных администрации города Игарки, финансируемых за счет средств городского бюджета

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников иных учреждений, подведомственных администрации города Игарки, финансируемых за счет средств городского бюджета (далее – Положение) разработано на основании решения Игарского городского Совета депутатов от 26.12.2016 № 42-230 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений города Игарки и работников органов местного самоуправления, не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности и муниципальными служащими, финансируемых за счет средств городского бюджета».

1.2. Положение разработано в целях повышения результативности деятельности, стимулирования труда работников, направленно на повышение качества труда, его эффективности, индивидуального вклада работника в результаты работы иных учреждений, подведомственных администрации города Игарки, финансируемых за счет средств городского бюджета (далее – Учреждений), увеличение объема работ, повышение квалификации, профессионального мастерства и выполнение уставных целей с меньшими затратами.

1.3. Положение включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;
- виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;
- условия выплат единовременной материальной помощи.

1.4. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

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, установленных приложением 1 к настоящему Положению.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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:

- а) доплату за совмещение профессий (должностей);
- б) доплату за расширение зон обслуживания;
- в) доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- г) доплату за работу в ночное время;
- д) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- ж) доплата за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в п. 3.3 - а), б), в) раздела 3. определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

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

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждений устанавливаются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Настоящие виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда Учреждения, регулируют отношения, возникающие между Учреждением и его работниками в связи с предоставлением последним стимулирующих выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений предоставляются в соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим Положением.

Действие настоящего раздела Положения распространяется на всех работников Учреждения, за исключением руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.2.4. Персональные выплаты:

- за квалификационную категорию,
- за опыт работы;

- за сложность, напряженность и особый режим работы,
- в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам,
- в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае.

4.2.5. Выплаты по итогам работы.

4.3. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

4.4 Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{i=n} (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим. рук}})}{\text{SUM } B},$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$ – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в плановом квартале;

$Q_{\text{стим. рук}}$ – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, утвержденный в бюджетной смете Учреждения в расчете на квартал;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, полугодие, квартал), за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зп}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на плановый квартал;

$Q_{\text{гар}}$ – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый квартал), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на плановый квартал.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ – фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{\text{отп}}$ – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников Учреждения в плановом квартале согласно плану, утвержденному в Учреждении;

$N_{\text{год}}$ – количество календарных дней в плановом квартале.

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

а) Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых Учреждением услуг населению, решению социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности Учреждения.

б) Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается по решению руководителя Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

4.4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) 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.

б) Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 3 к настоящему Положению.

4.4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

б) Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников согласно Приложению 4 к настоящему Положению.

4.4.4. Персональные выплаты.

Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются:

а) За квалификационную категорию:

С целью стимулирования работников Учреждений, профессиональному росту. Размеры выплат устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

главный - 25%;

ведущий - 20%;

высшей категории - 15%;

первой категории - 10%;

второй категории - 5%.

Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов за классность. Размеры (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

первого класса – 25%

второго класса – 10% .

б) За опыт работы работникам Учреждения при наличии знаний и использовании в работе одного и более иностранных языков, ученой степени и работающим по соответствующему профилю, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы) по одному из следующих критериев, имеющему большее значение:

- до 10% за знание и использование в работе одного иностранного языка или при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

- до 15% за знание и использование в работе двух иностранных языков и более;

в) В целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам до 30 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и принятым в течение трех лет после окончания учебного заведения на должность, соответствующую специальности, указанной в документе об образовании, в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Данная персональная выплата устанавливается сроком на пять лет с момента окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

г) В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и

стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

4.4.5. Выплаты по итогам работы:

а) Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения:

работников, подчиненных непосредственно руководителю;
руководителей структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя Учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев: - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

в) Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

г) Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения может осуществляться в пределах утвержденного фонда оплаты по решению руководителя, в связи со смертью супруга (супруги), близких родственников (детей, родителей) или сложившейся трудной жизненной ситуацией.

5.2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать суммы, принятой коллективным договором учреждения по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.1. настоящего Положения.

5.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя Учреждения, с учетом наличия средств на эти цели, с учетом положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

6.1. Заработная плата руководителя Учреждений, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

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.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.2. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения.

6.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается главой города Игарки в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

6.4. Руководителю Учреждения в пределах утвержденного фонда на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере до 180% от оклада (должностного оклада);

б) выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120 % от оклада (должностного оклада);

г) выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей Учреждений за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

Оценка выполнения показателей работы руководителя Учреждения осуществляется учредителем с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения.

6.5. Заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

- до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей Учреждений;

- до 70% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

6.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

- до 90% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей Учреждений;

- до 80% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

6.5.3. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителей Учреждений и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителей Учреждений и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности.

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

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.6. Персональные выплаты устанавливаются руководителям, заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам:

а) за опыт работы и работающим по соответствующему профилю, почетного звания, ведомственного нагрудного знака (значка) в следующих размерах (в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы):

- до 10% при наличии ведомственного нагрудного знака (значка);

б) за сложность, напряженность и особый режим работы;

в) за интенсивность и высокие результаты работы.

6.7. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения.

Приложение 1
к примерному положению о системе
оплаты труда работников иных
учреждений подведомственных
администрации города Игарки,
финансируемых за счет городского
бюджета

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИГАРКИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА

1. 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 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»:

Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3134
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3297
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	5024
5 квалификационный уровень	5675
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	3623
2 квалификационный уровень	3981
3 квалификационный уровень	4370
4 квалификационный уровень	5253
5 квалификационный уровень	6132
Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	6592
2 квалификационный уровень	7637
3 квалификационный уровень	8223

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

Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2552
2 квалификационный уровень	2675
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3891
4 квалификационный уровень	4797

3. 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:

Столяр	4797
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2552

Приложение 2
к примерному положению о системе
оплаты труда работников иных
учреждений подведомственных
администрации города Игарки,
финансируемых за счет городского
бюджета

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ
РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИЙ ГОРОДА ИГАРКИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА
СЧЕТ СРЕДСТВ ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	10-20
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	10-20
	разработка и применение новых технологий при решении социокультурных задач, стоящих перед учреждением	10-20
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения	10-20
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	10-20

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение 3
к примерному положению о системе
оплаты труда работников иных
учреждений подведомственных
администрации города Игарки,
финансируемых за счет городского
бюджета

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ
РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИГАРКИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки результативности и качества труда	Оценка в баллах
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	10-30
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10-30
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	20-40
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	20-50
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	20-50

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.

Приложение 4

к примерному положению о системе оплаты труда работников иных учреждений подведомственных администрации города Игарки, финансируемых за счет городского бюджета

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ
РАБОТ РАБОТНИКОВ ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИГАРКИ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ
ГОРОДСКОГО БЮДЖЕТА**

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Оценка в баллах
Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала, главный бухгалтер	стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала	15-30
		отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения	15-30
Бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	5-10
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	10-20
	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений деятельности по результатам предыдущей проверки	5-10
		своевременное, достоверное и полное представление отчетности	10-20
Экономист	качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей деятельности учреждения	10-20
		своевременное, достоверное и полное представление отчетности	10-20
		количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности	5-10

		использования ресурсов учреждения	
Специалисты	стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10-30
		достижение установленных показателей результатов труда	15-30
		отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения	5-10
Технические исполнители	качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала)	соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям	15-30
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	15-30
Рабочие и младший обслуживающий персонал	качественное выполнение функций по содержанию обслуживаемого объекта (по итогам предыдущего квартала)	своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	15-30
		отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения	15-30
		отсутствие нарушений контрольно-пропускного режима	15-30

Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников учреждения.