

# **МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ**

**Ханты-Мансийский автономный округ-Югра**

# **администрация ГОРОДА УРАЙ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

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

О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 26.10.2018 №2788

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Внести в приложение к постановлению администрации года Урай от 26.10.2018 №2788 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление капитального строительства города Урай» изменения согласно приложению.

2. Директору муниципального казенного учреждения «Управление капитального строительства города Урай» (Р.А.Латыпов) провести организационные мероприятия в связи с изменением условий труда согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.11.2020 года.

4. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай С.П.Новосёлову.

Глава города Урай Т.Р. Закирзянов

Приложение к постановлению

администрации города Урай

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

Изменения в Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление капитального строительства города Урай»

1. Пункт 1.5 раздела 1 изложить в следующей редакции:

« 1.5. К стимулирующим выплатам относятся:

1) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, год);

2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных заданий.

3) выплата за интенсивность и высокие результаты работы.».

1. Строки 2.1, 2.2, 2.3 таблицы 1 пункта 2.1 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.1. | Первый квалификационный уровень | специалист по кадрам | 8 527 |
| инженер | 11 133 |
| юрисконсульт | 12 052 |
| 2.2. | Второй квалификационный уровень | инженер II категории | 12 050 |
| инженер по надзору за строительством II категории | 12 050 |
| юрисконсульт II категории | 12 655 |
| 2.3. | Третий квалификационный уровень | Инженер по надзору за строительством I категории | 12 967 |
| инженер I категории | 12 967 |
| инженер-энергетик I категории | 13 178 |

 ».

1. Таблицу 2 пункта 3.1 раздела 3 изложить в следующей редакции:

«Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

профессий рабочих

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада(рублей) |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | курьер | 5 887 |

 ».

1. Раздел 4 изложить в следующей редакции:

«4. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и

его заместителя

4.1. Должностные оклады руководителя учреждения и заместителя руководителя учреждения устанавливаются в следующих размерах:

1) должностной оклад руководителя учреждения (директора) - 43241 рубль;

2) должностной оклад заместителя руководителя (заместителя директора - главного инженера) - 38 000 рублей.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

4.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей) устанавливается постановлением администрации города Урай.

4.4. Руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения устанавливается премиальная выплата по итогам работы за месяц в размере 50% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему).

4.4.1. Для определения размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц применяются показатели оценки эффективности и результативности.

4.4.2. Показатели эффективности и результативности для определения премиальной выплаты за месяц руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения указаны в таблице 3.

Таблица 3

Показатели эффективности и результативности для определения

премиальной выплаты за месяц руководителю учреждения

и заместителю руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя |
| 1. Основная деятельность |
| 1.1. | Исполнение поручений главы города Урай и его заместителей | Своевременное исполнение - 8%;Нарушение сроков исполнения или неисполнение поручений - 0% |
| 1.2. | Исполнение муниципальных программ, в том числе плановых показателей бюджетной сметы учреждения (за исключением обоснованно сложившейся экономии) | Выполнение показателей не менее 90% - 7%;менее 90% - 0% |
| 1.3. | Своевременное и качественное размещение и обновление информации:- об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru;- отчетов о ходе исполнения комплексного плана (сетевого графика) реализации мероприятий муниципальных программ на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай (учитывается в месяце, в котором установлен срок для размещения данного отчета) | Своевременное размещение - 5%;Нарушение сроков размещения или наличие неактуальной информации - 0% |
| 1.4. | Отсутствие фактов привлечения учреждения как юридического лица к административной ответственности | Отсутствие административных правонарушений - 5%;наличие административных правонарушений - 0% |
| 1.5. | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм и правил по охране труда, пожарной безопасности | Отсутствие нарушений - 5%;наличие нарушений - 0% |
| 2. Финансово-экономическая деятельность |
| 2.1. | Отсутствие предписаний контрольных и надзорных органов об устранении нарушений законодательства по результатам проверок | Отсутствие нарушений - 7%;наличие нарушений - 0% |
| 2.2 | Соблюдение сроков и качественное предоставление финансовой отчетности | Отсутствие нарушений - 6%;наличие нарушений - 0% |
| 2.3. | Организация контроля за исполнением контрактов на поставки товаров, выполнение работ и оказание услуг | Отсутствие контрактов с нарушением контрагентами условий исполнения контрактов, по которым заказчиком не осуществлялись претензионно-исковые мероприятия - 7%;наличие таковых - 0% |

4.4.3. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации города Урай по согласованию с заместителями главы города Урай.

Руководитель учреждения лишается премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере до 100% в случае применения к нему дисциплинарного взыскания. При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен. Снижение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором было применено дисциплинарное взыскание.

С распоряжением администрации города Урай и причинами снижения премиальной выплаты по итогам работы за месяц руководитель учреждения знакомится под личную роспись.

4.4.4. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц заместителю руководителя учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности и результативности, указанными в [подпункте 4.4.2](#P208) [пункта 4.4](#P260) настоящего Положения.

Заместитель руководителя учреждения лишается премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере до 100% в случае применения к нему дисциплинарных взысканий. При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие результаты исполнения своих должностных обязанностей. Снижение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором было применено дисциплинарное взыскание.

С приказом руководителя учреждения и причинами снижения премиальной выплаты по итогам работы за месяц заместитель руководителя учреждения знакомится под личную роспись.

4.5. Руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения производятся премиальные выплаты по итогам работы за год в порядке и размерах, предусмотренных [разделом 5](#P308) настоящего Положения с учетом настоящего раздела.

4.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения снижается размер премиальной выплаты по итогам работы за год в следующих случаях:

1) достижение значений целевых показателей муниципальных программ, в отношении которых учреждение является исполнителем, по итогам отчетного года менее 95% - 10%;

2) выполнение плановых объемов финансирования мероприятий муниципальных программ, в отношении которых учреждение является исполнителем, по итогам отчетного года менее 95% (за исключением обоснованно сложившейся экономии) - 25%;

3) наличие в соответствующем году неснятых дисциплинарных взысканий - до 100%. При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за год учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен.

4.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения по итогам работы за месяц устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере не более 40 процентов от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему).

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за высокую результативность и качество выполняемой работы (выполнение работ высокой напряженности, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания, применение в работе специальных знаний). Выплата устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности, интенсивности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации города Урай по согласованию с заместителем главы города Урай, курирующим учреждение.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.».

1. Пункты 5.4, 5.5 раздела 5 изложить в следующей редакции:

«5.4. При определении работникам (за исключением руководителя, заместителя руководителя) персональных размеров премиальной выплаты по итогам работы за соответствующий период учитываются следующие показатели эффективности и результативности:

1) выполнение показателей по направлению деятельности;

2) соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда;

3) выполнение порученной руководителем учреждения, непосредственным руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;

4) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

5) качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения, в том числе качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) выполнение важных и особо ответственных поручений (работ);

7) отсутствие фактов использования в личных целях и фактов незаконной передачи третьим лицам муниципального имущества;

8) соблюдение требований охраны труда и техники безопасности.

5.5. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц (за исключением руководителя, заместителя руководителя) снижается в случаях, указанных в таблице 4.

Таблица 4

Случаи снижения размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателя | % снижения |
| 1. | Невыполнение показателей по направлению деятельности | 5% |
| 2. | Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | 5% |
| 3. | Невыполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения | 10% |
| 4. | Некачественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | 10% |
| 5. | Некачественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения, в том числе некачественная подготовка и несвоевременная сдача отчетности | 10% |
| 6. | Невыполнение важных и особо ответственных поручений (работ) | 10% |
| 7. | Использование в личных целях и незаконная передача третьим лицам муниципального имущества | 10% |
| 8. | Несоблюдение требований охраны труда и техники безопасности | 10% |

».

1. Пункт 5.9 раздела 5 признать утратившим силу.
2. Пункт 6.4 раздела 6 признать утратившим силу.