



**Администрация города Дзержинска
Нижегородской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от _____

07.12.2021

№ 3678

**О внесении изменений в постановление администрации города
Дзержинска Нижегородской области от 17 сентября 2014 года №3941
«Об утверждении положения об оплате труда работников
муниципальных учреждений отрасли жилищно-коммунального
хозяйства
города Дзержинска Нижегородской области»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации города Дзержинска Нижегородской области от 24 октября 2008 года №4009 «О минимальных должностных окладах (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах заработной платы по профессиональным квалификационным группам общетраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений городского округа город Дзержинск», от 24 октября 2019 года №3908 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск», руководствуясь Уставом городского округа город Дзержинск, администрация города Дзержинска

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации города Дзержинска Нижегородской области от 17 сентября 2014 года №3941 «Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли жилищно-коммунального хозяйства города Дзержинска Нижегородской области» следующие изменения:

1) в Положении об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Городское жилье» города Дзержинска:

а) таблицу 1 пункта 2.1.3 изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов) работников МКУ «Городское жилье» и размеры

повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» Минимальный размер оклада - 6247,0 рубля		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам, диспетчер	1,02
2 квалификационный уровень	Старший диспетчер	1,04
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер оклада - 7496,0 рубля		
3 квалификационный уровень	Инженер-сметчик, инженер-программист, инженер 1 категории	1,4
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер, ведущий юрисконсульт, контрактный управляющий	1,55
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» Минимальный размер оклада - 14935,0 рубля		
1 квалификационный уровень	Начальник производственно-технического отдела, начальник отдела	1,0

»;

б) пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.2. Оплата труда руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.1. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города Дзержинска с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Устанавливаются следующие размеры выплат стимулирующего

характера, показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Выполнение более 80% плана по сбору с населения платы за наем жилья	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	60% ежемесячно
				Не выполнено	0%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	20% ежемесячно
				Не выполнено	0%
	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Ежегодно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	20% ежемесячно
				Не выполнено	0%
ИТОГО:					до 100%

- за качество выполняемых работ устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие	10% ежемесячно
				Наличие	0%

	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителя)	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие превышения уровня соотношения	10% ежемесячно
				Наличие превышения уровня соотношения	0%
	Своевременное и качественное выполнение поручений Учредителя; отсутствие нарушений сроков ответов на запросы	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие нарушений	30% ежемесячно
				Наличие нарушений	0%
ИТОГО:					до 50%

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Продолжительность общего трудового стажа	Ежемесячно	Протокол заседания комиссии по установлению трудового стажа	от 3 до 8 лет	10%
				от 8 до 13 лет	15%
				от 13 до 18 лет	20%
				от 18 до 23 лет	25%
				свыше 23 лет	30% ежемесячно

					о
ИТОГО:					до 30%

- премиальные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Премиальные выплаты по итогам работы	- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	Не ограничен
				Не выполнено	0%

При наличии дисциплинарного взыскания премиальные выплаты по итогам работы руководителю не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке

и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается из расчета минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на момент заключения трудового договора, умноженного на коэффициент среднесписочной численности работников учреждений.

Данные показателя среднесписочной численности за предыдущий финансовый год предоставляются учреждением из отчетной формы «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год».

Среднесписочная численность за предыдущий финансовый год	Коэффициент
до 35	2,4
от 36 до 60	2,5
от 61 до 80	2,6
свыше 80	2,7

2.2.4. Должностной оклад руководителя повышается:

- одновременно с увеличением минимального размера оплаты труда;
- при индексации заработной платы, установленной распоряжением правительства Нижегородской области о принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области.

Изменения условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5. Оплата труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск производится в пределах объемов средств, определенных в соответствии с Методикой планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, утвержденной приказом департамента финансов.

2.2.6. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, которые непосредственно обеспечивают выполнение основных функций, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения: главный инженер, начальник отдела, ведущий юрисконсульт, контрактный управляющий, инженер 1 категории, старший диспетчер, диспетчер, ведущий инженер, инженер-сметчик, инженер-программист, инспектор по кадрам.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

2.2.7. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: уборщик служебных помещений, водитель.

2.2.8. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор, заместитель директора.

2.2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора) устанавливается приказом директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации г. Дзержинска в кратности от 1 до 8.

2.2.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна быть более 40 процентов фонда оплаты труда»;

в) пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«Должностной оклад заместителя директора МКУ "Городское жилье" устанавливается на 10 - 30% ниже оклада директора»;

г) таблицу 2 пункта 3.2 изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры ставок заработной платы работников МКУ «Городское жилье» и размеры повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к ПКГ	Повышающие коэффициенты
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» Минимальный размер оклада - 4600,00 рубля		
1 квалификационный уровень		1,0
1 квалификационный разряд	Уборщик служебных помещений	
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» Минимальный размер оклада - 5217,00		
2 квалификационный уровень		
7 квалификационный разряд	Водитель автомобиля	1,35

»;

д) раздел «5.Порядок и условия выплат стимулирующего характера» дополнить пунктами 5.6-5.10 следующего содержания:

«5.6. Работники могут быть премированы к профессиональному празднику - День работника жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, а также к другим праздникам.

5.7. Единовременное премирование и поощрение допускается в пределах утвержденной сметы по фонду оплаты труда на текущий год.

5.8. Размер единовременной премии устанавливается руководителем учреждения до гарантированного оклада (гарантированной ставки заработной платы) или до месячной заработной платы.

5.9. Лицам, впервые принятым на работу в учреждение и отработавшим неполный месяц, единовременные премии не выплачиваются.

5.10. Единовременные премии, денежные поощрения сотрудникам, имеющим дисциплинарное взыскание, не выплачиваются»;

е) раздел «6. Материальная помощь, единовременные премии и поощрения» изложить в следующей редакции:

« **6. Материальная помощь**

6.1. Работникам МКУ «Городское жилье» может оказываться материальная помощь при достижении возраста 50 лет и каждые последующее 5 лет (для женщин) и 60 лет и каждые последующие 5 лет (для мужчин) в размере 10 000 рублей.

Материальная помощь может быть оказана при наличии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- по смерти работника - в размере 10 000 рублей (выплачивается члену семьи работника);

- в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги, а также в случае смерти других родственников при условии совместного с ними проживания) - в размере 10 000 рублей;

- по случаю рождения ребенка у работника - в размере 10 000 рублей;

- в случае тяжелой, продолжительной болезни (свыше 30 календарных дней), операции, дорогостоящего лечения работника или его близкого родственника при документальном подтверждении расходов - в сумме 10 000 рублей;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, аварии жилищно-коммунальных систем) при документальном подтверждении ущерба - в сумме 10 000 рублей;

6.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора МКУ «Городское жилье» на основании личного заявления работника.

6.4. По заявлению работника выплата материальной помощи в год приема на работу в учреждение может быть произведена пропорционально времени исполнения Работником трудовых обязанностей до окончания

календарного года»;

2) в Положении об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ритуал» города Дзержинска:

а) таблицу 1 пункта 2.1.3 изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры окладов (минимальные размеры должностных окладов) работников МКУ «Ритуал» и размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемой должности

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» Минимальный размер оклада - 5747,00 рубля		
1 квалификационный уровень	Смотритель кладбища	1,0
2 квалификационный уровень	Старший смотритель кладбища	1,08
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» Минимальный размер оклада - 6247,00 рубля		
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	1,02
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер оклада - 7496,00 рубля		
3 квалификационный уровень	Инженер 1 категории	1,40
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	1,55

»;

б) пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.2. Оплата труда руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

2.2.1. Директору учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города Дзержинска с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы

руководителя.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Устанавливаются следующие размеры выплаты стимулирующего характера, показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Количество обращений граждан на некачественное выполнение учреждением муниципальной функции	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Менее 3 обращений	80% ежемесячно
				Более 3 обращений	0%
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	20% ежемесячно
				Не выполнено	0%
ИТОГО:					до 100%

- за качество выполняемых работ устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за качество	Отсутствие предписаний,	Ежемесячно	Отчет руководителя	Отсутствие	10% ежемесячно

выполняемых работ	представлений контрольно-надзорных органов		учреждения		о
				Наличие	0%
	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителя)	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие превышения уровня соотношения	10% ежемесячно
				Наличие превышения уровня соотношения	0%
	Своевременное и качественное выполнение поручений Учредителя; отсутствие нарушений сроков ответов на запросы	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие нарушений	30% ежемесячно
				Наличие нарушений	0%
ИТОГО:					до 50%

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
--	-------------------------	-----------------	---	----------------------------	--

Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Продолжительность общего трудового стажа	Ежемесячно	Протокол заседания комиссии по установлению трудового стажа	от 3 до 8 лет	10%
				от 8 до 13 лет	15%
				от 13 до 18 лет	20%
				от 18 до 23	25%
				лет	
				свыше 23 лет	30% ежемесячно
ИТОГО:					до 30%

- премиальные выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Премиальные выплаты по итогам работы	<ul style="list-style-type: none"> - успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью 	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	Не ограничен
				Не выполнено	0%

	учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности				
--	--	--	--	--	--

При наличии дисциплинарного взыскания премиальные выплаты по итогам работы руководителю не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается из расчета минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на момент заключения трудового договора, умноженного на коэффициент среднесписочной численности работников учреждений.

Данные показателя среднесписочной численности предоставляются из отчетной формы «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год».

Среднесписочная численность за предыдущий финансовый год	Коэффициент
до 35	2,4
от 36 до 60	2,5
от 61 до 80	2,6
свыше 80	2,7

2.2.4. Должностной оклад руководителя повышается:

- одновременно с увеличением минимального размера оплаты труда;
- при индексации заработной платы, установленной распоряжением правительства Нижегородской области о принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области.

Изменения условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5. Оплата труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск производится в пределах объемов средств, определенных в соответствии с Методикой планирования бюджетных ассигнований на очередной

финансовый год и плановый период, утвержденной приказом департамента финансов.

2.2.6. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, которые непосредственно обеспечивают выполнение основных функций, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения: ведущий инженер, инспектор по кадрам, инженер 1 категории, смотритель кладбища, старший смотритель кладбища, уборщик территорий, водитель транспортно-уборочной машины. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

2.2.7. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: уборщик служебных помещений, водитель.

2.2.8. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнением работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор, заместитель директора.

2.2.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается приказом директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города Дзержинска в кратности от 1 до 8.

2.2.10. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна быть более 40 процентов фонда оплаты труда»;

в) пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«Должностной оклад заместителя директора МКУ "Ритуал" устанавливается от 10% - 30% ниже должностного оклада директора учреждения»;

г) таблицу 2 пункта 3.2 изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры ставок заработной платы работников МКУ «Ритуал» и размеры повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы

Профессиональная группа/квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к ПКГ	Повышающие коэффициенты
--	-----------------------------	-------------------------

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Минимальный размер оклада - 4600,00 рубля		
1 квалификационный уровень 1 квалификационный разряд	Уборщик территорий, уборщик служебных помещений	1,0
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» Минимальный размер оклада - 5217,00 рубля		
2 квалификационный уровень 7 квалификационный разряд	Водитель автомобиля	1,35
4 квалификационный уровень Выполняющие ответственные (особо ответственные работы)	Водитель транспортно- уборочной машины	1,79

»;

д) раздел «5.Порядок и условия выплат стимулирующего характера» дополнить пунктами 5.6 -5.10 следующего содержания:

«5.6. Работники могут быть премированы к профессиональному празднику - День работника жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, а также к другим праздникам.

5.7. Единовременное премирование и поощрение допускается в пределах утвержденной сметы по фонду оплаты труда на текущий год.

5.8. Размер единовременной премии устанавливается руководителем учреждения до гарантированного оклада (гарантированной ставки заработной платы) или до месячной заработной платы.

5.9. Лицам, впервые принятым на работу в учреждение и отработавшим неполный месяц, единовременные премии не выплачиваются.

5.10. Единовременные премии, денежные поощрения сотрудникам, имеющим дисциплинарное взыскание, не выплачиваются»;

е) раздел «6. Материальная помощь, единовременные премии и поощрения» изложить в следующей редакции:

« **6. Материальная помощь**

6.1. Работникам МКУ «Ритуал» может оказываться материальная помощь при достижении возраста 50 лет и каждые последующее 5 лет (для женщин) и 60 лет и каждые последующие 5 лет (для мужчин) в размере 10 000 рублей.

Материальная помощь может быть оказана при наличии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- по смерти работника - в размере 10 000 рублей (выплачивается члену семьи работника);

- в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги, а также в случае смерти других родственников при условии совместного с ними проживания) - в размере 10 000 рублей;

- по случаю рождения ребенка у работника - в размере 10 000 рублей;
 - в случае тяжелой, продолжительной болезни (свыше 30 календарных дней), операции, дорогостоящего лечения работника или его близкого родственника при документальном подтверждении расходов - в сумме 10 000 рублей;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, аварии жилищно-коммунальных систем) при документальном подтверждении ущерба - в сумме 10 000 рублей;

6.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора МКУ «Ритуал» на основании личного заявления работника.

6.4. По заявлению работника выплата материальной помощи в год приема на работу в учреждение может быть произведена пропорционально времени исполнения Работником трудовых обязанностей до окончания календарного года»;

3) в Положении об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Прометей Дзержинск»:

а) таблицу 1 пункта 2.1.3 изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры окладов
 (минимальные размеры должностных окладов) работников МБУ «Прометей
 Дзержинск» и размеры повышающих коэффициентов к окладам
 по занимаемой должности

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер оклада	Повышающие коэффициенты
1	ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1.1	1 квалификационный уровень		
	Паспортист	5747	1,0
2	ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	6247	
2.1	1 квалификационный уровень		
	Инспектор по кадрам		1,02
	Секретарь руководителя		1,02
	Диспетчер		1,02
	4 квалификационный уровень		
	Мастер участка		1,17
	5 квалификационный уровень		
	Начальник участка		1,26
3	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	7496	
3.1	1 квалификационный уровень		
	Специалист по охране труда		1,00
	Инженер-сметчик		1,00
	Инженер		1,00

	3 квалификационный уровень		
	Специалист		1,4
	4 квалификационный уровень		
	Специалист в сфере закупок		1,55
4	ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	14935	
4.1	1 квалификационный уровень		
	Юрисконсульт		1,00
	Начальник отдела		1,00

»;

б) пункт 2.2 изложить в следующей редакции:

«2.2 Оплата труда руководителя состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Директору учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по приказу директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации города Дзержинска с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя.

2.2.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Устанавливаются следующие размеры выплаты стимулирующего характера, показатели эффективности деятельности учреждения и работы руководителя:

- за интенсивность и высокие результаты работы с учетом выполнения показателей эффективности:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Количество обращений граждан на некачественное	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Менее 3 обращений	70% ежемесячно
				Более 3 обращений	50%

	выполнение учреждением муниципальной функции			ий	
	Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	20% ежемесячно
				Не выполнено	0%
	Выполнение квоты по приему на работу инвалидов	Ежегодно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	10% ежемесячно
				Не выполнено	0%
ИТОГО					до 100%

- за качество выполняемых работ устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Выплата за качество выполняемых работ	Отсутствие предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие	10% ежемесячно
				Наличие	0%
	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие превышения уровня соотношения	10% ежемесячно
				Наличие превышения уровня соотношения	0%

	платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителей, заместителей руководителя)				
	Своевременное и качественное выполнение поручений Учредителя; отсутствие нарушений сроков ответов на запросы	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Отсутствие нарушений	30% ежемесячно
				Наличие нарушений	0%
ИТОГО:					до 50%

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименовани е показателя	Отчетны й период	Форма отчетности, содержащая информаци ю о выполнении показателя	Критерии оценки показател я	Размер выплат (в % от должностн ого оклада)
Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет	Продолжител ьность общего трудового стажа	Ежемеся чно	Протокол заседания комиссии по установлени ю трудового стажа	от 3 до 8 лет	10%
				от 8 до 13 лет	15%
				от 13 до 18 лет	20%
				от 18 до 23 лет	25%
				свыше 23 лет	30% ежемесячн о
ИТОГО:					до 30%

- премиальные выплаты по итогам работы максимальным размером

не ограничены и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда учреждения:

Наименование выплат стимулирующего характера	Наименование показателя	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Критерии оценки показателя	Размер выплат (в % от должностного оклада)
Премияльные выплаты по итогам работы	- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и проведение мероприятий связанных с уставной деятельностью учреждения; - качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	Ежемесячно	Отчет руководителя учреждения	Выполнено	Не ограничен
				Не выполнено	0%

При наличии дисциплинарного взыскания премиальные выплаты по итогам работы руководителю не выплачиваются до снятия взыскания в установленном законодательством порядке.

2.2.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Размер должностного оклада руководителя устанавливается из расчета минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации на момент заключения трудового договора, умноженного на коэффициент среднесписочной численности работников учреждений.

Данные показателя среднесписочной численности за предыдущий финансовый год предоставляются учреждением из отчетной формы «Сведения о среднесписочной численности работников за предшествующий календарный год».

Среднесписочная численность за предыдущий финансовый год	Коэффициент
до 35	2,4
от 36 до 60	2,5
от 61 до 80	2,6
свыше 80	2,7

2.2.4. Должностной оклад руководителя повышается:

- одновременно с увеличением минимального размера оплаты труда;
- при индексации заработной платы, установленной распоряжением правительства Нижегородской области о принятии мер по увеличению оплаты труда работникам бюджетного сектора экономики Нижегородской области.

Изменения условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.2.5. Оплата труда руководителей муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений городского округа город Дзержинск производится в пределах объемов средств, определенных в соответствии с Методикой планирования бюджетных ассигнований на очередной финансовый год и плановый период, утвержденной приказом департамента финансов.

2.2.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год,

и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, его заместителей) устанавливается приказом директора департамента жилищно-коммунального хозяйства администрации г. Дзержинска в кратности от 1 до 8.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала не должна быть более 40 процентов фонда оплаты труда.

2.2.7. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказанием услуг (выполнением работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор, заместитель директора, юрисконсульт.

2.2.8. К основному персоналу учреждения относятся работники учреждения, которые непосредственно обеспечивают выполнение основных функций, направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения: начальник участка, начальник отдела, инспектор по кадрам, инженер, инженер сметчик, мастер участка, слесарь-сантехник, электрогазосварщик, электромонтер, водитель, водитель погрузчика, диспетчер, кровельщик. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада директора учреждения.

2.2.9. К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования: секретарь руководителя, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, специалисты, паспортист, уборщик служебных помещений, отделочник строительный, сторож, уборщик территорий, уборщик лестничных клеток и маршей МКД.

2.2.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителя размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном постановлением администрации города Дзержинска Нижегородской области от 13 февраля 2017 года №326 «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий города Дзержинска в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации.

2.2.10. Применение повышающего коэффициента к минимальному должностному окладу (минимальному размеру должностного оклада) образует гарантированный должностной оклад, на который начисляют стимулирующие и компенсационные выплаты.

2.2.11. Должностные оклады заместителя директора, устанавливается от 10% - 30% ниже должностного оклада директора учреждения.

2.2.12. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

2.2.13. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются стимулирующие надбавки, премии и иные выплаты, предусмотренные разделами 5, 6 настоящего Положения.

2.2.14. Заработная плата работнику МБУ «Прометей Дзержинск» выплачивается – за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца -5 числа месяца следующего за расчетным; при совпадении выплаты заработной платы на выходной день заработная плата выплачивается накануне этого дня»;

в) пункты 2.3-2.12 раздела «2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих» исключить;

г) таблицу 2 пункта 3.2 изложить в следующей редакции:

«Минимальные размеры ставок
заработной платы работников МБУ «Прометей Дзержинск» и размеры
повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы

N п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы	Повышающие коэффициенты
1	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	4600	
1.1	1 квалификационный уровень 1 квалификационный разряд		
	Уборщик территорий		1,00
	Уборщик лестничных клеток и маршей МКД		1,00
	Уборщик служебных помещений		1,00
	Сторож		1,00
2	ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	5217	
2.1.	1 квалификационный уровень 4 квалификационный разряд		
	Отделочник строительный		1,0
	Кровельщик		1,0
2.2.	1 квалификационный уровень 5 квалификационный разряд		
	Водитель автомобиля		1,11
	Слесарь-сантехник		1,11
	Электрогазосварщик		1,11
	Электромонтер по ремонту и		1,11

	обслуживанию электрооборудования		
2.3.	4 квалификационный уровень Выполняющие важные (особо важные) работы		
	Водитель погрузчика		1,63

»;

д) раздел «5.Порядок и условия выплат стимулирующего характера» дополнить пунктами 5.6-5.10 следующего содержания:

5.6. Работники могут быть премированы к профессиональному празднику - День работника жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, а также к другим праздникам.

5.7. Единовременное премирование и поощрение допускается в пределах утвержденной сметы по фонду оплаты труда на текущий год.

5.8. Размер единовременной премии устанавливается руководителем учреждения до гарантированного оклада (гарантированной ставки заработной платы) или до месячной заработной платы.

5.9. Лицам, впервые принятым на работу в учреждение и отработавшим неполный месяц, единовременные премии не выплачиваются.

5.10. Единовременные премии, денежные поощрения сотрудникам, имеющим дисциплинарное взыскание в течение календарного года, не выплачиваются»;

е) раздел «6. Материальная помощь, единовременные премии и поощрения» изложить в следующей редакции:

« **6. Материальная помощь**

6.1. Работникам МБУ «Прометей Дзержинск» может оказываться материальная помощь при достижении возраста 50 лет и каждые последующее 5 лет (для женщин) и 60 лет и каждые последующие 5 лет (для мужчин) в размере 10 000 рублей.

Материальная помощь может быть оказана при наличии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- по смерти работника - в размере 10 000 рублей (выплачивается члену семьи работника);

- в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги, а также в случае смерти других родственников при условии совместного с ними проживания) - в размере 10 000 рублей;

- по случаю рождения ребенка у работника - в размере 10 000 рублей;

- в случае тяжелой, продолжительной болезни (свыше 30 календарных дней), операции, дорогостоящего лечения работника или его близкого родственника при документальном подтверждении расходов - в сумме 10 000 рублей;

- в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, аварии жилищно-коммунальных систем) при документальном подтверждении ущерба - в сумме 10 000 рублей;

6.3. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора МБУ «Прометей Дзержинск» на основании личного заявления работника.

6.4. По заявлению работника выплата материальной помощи в год приема на работу в учреждение может быть произведена пропорционально времени исполнения Работником трудовых обязанностей до окончания календарного года».

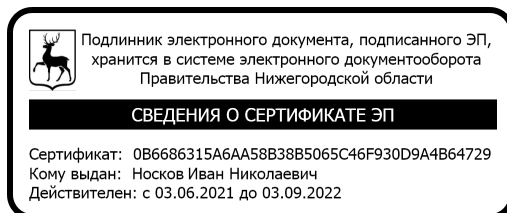
2. Департаменту информационной политики и взаимодействия со средствами массовой информации опубликовать и разместить настоящее постановление в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте администрации города.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2021 года, за исключением положений для которых пунктом 4 настоящего постановления установлены иные сроки вступления в силу.

4. Абзац б) подпункта 1 пункта 1, абзац б) подпункта 2 пункта 1, абзацы б) и в) подпункта 3 пункта 1 настоящего постановления вступают в силу с 1 января 2022 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации городского округа Дергунова Д.Е.

Глава города



И.Н. Носков