



Пермский край
АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧАЙКОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.08.2022

№ 935

О внесении изменений в Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального казенного учреждения «Чайковская городская служба по регулированию численности безнадзорных животных», утвержденное постановлением администрации Чайковского городского округа от 26 июля 2021 г. № 737

На основании Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Устава Чайковского городского округа, решения Думы Чайковского городского округа от 19 декабря 2018 г. № 96 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского городского округа», решения Думы Чайковского городского округа от 20 октября 2021 г. № 544 «О внесении изменений в решение Думы Чайковского городского округа от 23.12.2020 № 438 «О бюджете Чайковского городского округа на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов», постановления администрации города Чайковского от 11 февраля 2019 г. № 153 «Об оплате труда рабочих муниципальных учреждений Чайковского городского округа», в целях установления единых принципов и правовой основы организации и оплаты труда работников МКУ «Чайковская городская служба по регулированию численности безнадзорных животных»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Положение о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального казенного учреждения «Чайковская городская служба по регулированию численности безнадзорных животных», утвержденное постановлением администрации Чайковского городского округа от 26 июля 2021 г. № 737 изменения, изложив его в новой редакции, согласно приложению к настоящему Постановлению.
2. Опубликовать постановление в газете «Огни Камы» и разместить

на официальном сайте администрации Чайковского городского округа.

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022 г.

Глава городского округа –
глава администрации
Чайковского городского округа



Ю.Г. Востриков

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда и стимулировании работников муниципального казенного учреждения «Чайковская городская служба по регулированию численности безнадзорных животных»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», решением Думы Чайковского городского округа от 19 декабря 2018 г. № 96 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Чайковского городского округа», постановлением администрации города Чайковского от 11 февраля 2019 г. № 153 «Об утверждении Положения об оплате труда рабочих муниципальных учреждений Чайковского городского округа» и иными нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия формирования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Чайковская городская служба по регулированию численности безнадзорных животных» (далее - Учреждение), в отношении которого Управление жилищно-коммунального хозяйства и транспорта администрации Чайковского городского округа (далее - Учредитель) выполняет функции учредителя.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регулирующим порядок и условия оплаты труда работников Учреждения, финансируемых за счет средств бюджета Чайковского городского округа.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.5. Повышение (индексация) заработной платы работников Учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения в сфере деятельности по обращению с безнадзорными животными на территории Чайковского городского округа

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и

стимулирующего характера.

2.2. Заработная плата труда работников Учреждения имеет следующую структуру:

$$\text{ЗП} = \text{БЧ} + \text{СЧ}, \text{ где}$$

БЧ - базовая часть заработной платы;

СЧ - стимулирующая часть.

Базовая часть заработной платы определяется по формуле:

$$\text{БЧ} = \text{ДО} + \text{Кв}, \text{ где}$$

ДО - должностной оклад (оклад);

Кв - компенсационные выплаты (в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации).

2.3. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе схемы должностных окладов работников учреждения согласно Приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет размеры должностных окладов работников Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.4. Выплаты компенсационного характера

2.4.1. Работникам Учреждения устанавливаются при наличии оснований следующие виды выплат компенсационного характера:

— выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

— выплату 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).

2.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено действующим законодательством, и выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

2.6. Выплаты стимулирующего характера.

2.6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

— надбавка за выслугу лет.

Устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки за стаж работы
От 1 года до 3-х лет	5%
От 3-х лет до 5-ти лет	10%

От 5-ти лет до 10 лет	15%
От 10 лет до 15 лет	20%
Свыше 15 лет	25%

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, которые выплачиваются ежемесячно, по итогам работы, определенные критериями эффективности деятельности, согласно Приложению 2 к настоящему Положению;
- выплаты за сложность и особые условия выполняемой работы, которые выплачиваются ежемесячно, по итогам работы, определенные критериями эффективности деятельности, согласно Приложению 3 к настоящему Положению;
- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год выплачиваются за:
 - личный вклад работника в достижение контрольных показателей,
 - инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - добросовестное выполнение работником должностных обязанностей; своевременность и качество подготовки отчетности;
 - соблюдение трудовой дисциплины;
 - иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью Учреждения.

Премиальные выплаты производятся на основании представления руководителя.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

2.6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу, если иное не предусмотрено законодательством.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах установленного фонда оплаты труда работников Учреждения.

3. Условия и порядок оплаты труда руководителя Учреждения

3.1. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера.

3.2. Заработная плата руководителя Учреждения определяется следующим образом:

$$ЗПр = БЧр + СЧр, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя;

БЧр - базовая часть;

СЧр - стимулирующая часть.

Базовая часть (далее – БЧр), рассчитывается по формуле:

$$БЧр = ДО + Кв, \text{ где:}$$

ДО - должностной оклад;

Кв - компенсационные выплаты, установленные в соответствии с Трудовым

кодексом Российской Федерации.

3.3. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с Учредителем, устанавливается в фиксированной сумме в зависимости от сложности труда, с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им Учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется правовым актом учредителя в размере, не превышающем размера от 1 до 6.

3.4. Порядок исчисления среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается Правительством Российской Федерации

3.5. Ответственность за несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения несет Учредитель.

3.6. Руководителю Учреждения с учетом условий его труда устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю Учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовым актом Учредителя в соответствии с законодательством.

3.7. Руководителю Учреждения с учетом условий его труда правовыми актами Учредителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные пунктом 2.6 настоящего Положения.

3.8. Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы руководителя, согласно Приложению 4 к настоящему Положению, виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовым актом Учредителя по согласованию с главой городского округа – главой администрации Чайковского городского округа.

4. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет средств бюджета Чайковского городского округа исходя из фонда должностных окладов по штатному расписанию учреждения по состоянию на 01 августа текущего года, выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на фонд оплаты труда Учреждению. Фонд оплаты труда работников рассчитывается с учетом средств на выплату районного коэффициента, установленных законодательством федеральных тарифов страховых взносов в государственные внебюджетные фонды.

4.2. Фонд оплаты труда Учреждения (далее - ФОТ) состоит из базовой (далее - ФОТб) и стимулирующей части (далее - ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Доля базовой части фонда оплаты труда составляет не менее 40% от фонда оплаты труда Учреждения.

Доля стимулирующей части фонда оплаты труда составляет не более 60% от фонда оплаты труда Учреждения.

Общая сумма базовой и стимулирующей части не должна превышать 100%.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителя и работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих и профессиям рабочих Учреждения, и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТ служ} + \text{ФОТ раб}, \text{ где}$$

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ служ - фонд оплаты труда специалистов и служащих;

ФОТ раб - фонд оплаты труда рабочих.

4.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда составляет не более 40%.

4.5. К административно-управленческому персоналу относится руководитель (директор) Учреждения.

4.6. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения по согласованию с Учредителем.

4.7. Экономия базовой части фонда оплаты труда Учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

4.8. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель Учреждения.

4.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения корректируется в пределах выделенных средств бюджета Чайковского городского округа в следующих случаях:

- при изменении штатного расписания;
- при изменении размеров, утвержденных в установленном порядке должностных окладов;
- при введении (отмене) компенсационных и стимулирующих выплат или изменении их размеров, связанных с особенностями деятельности отдельных категорий работников, в порядке, установленном действующим законодательством.

4.10. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами компенсационного и стимулирующего характера с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством.

5. Размещение в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» информации о среднемесячной заработной плате

руководителя Учреждения

5.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения (далее - информация) размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Учредителя ежегодно, не позднее 15 мая года, следующего за отчетным, на основании информации, предоставляемой указанным лицом в адрес Учредителя ежегодно, не позднее 30 апреля года, следующего за отчетным.

5.2. В составе информации, подлежащей размещению в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», указывается полное наименование Учреждения, занимаемая должность, а также фамилия, имя и отчество лица, в отношении которого размещается информация.

5.3. В составе информации, предусмотренной пунктом 5.1 настоящего Положения, запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, в отношении которых размещается информация, а также иные сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда в Учреждении один раз в течение календарного года при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится единовременная выплата к отпуску в размере одного должностного оклада на основании приказа руководителя по личному заявлению работника.

6.2. В пределах фонда оплаты труда в Учреждении работникам может осуществляться выплата единовременной материальной помощи. Материальная помощь выплачивается в размере одного должностного оклада на основании приказа руководителя по личному заявлению работника.

Материальная помощь выплачивается работнику в следующих случаях:

заклучения брака работника;

рождения ребёнка;

смерти супруга (супруги), родителей, детей;

дорогостоящего лечения работника, согласно Перечню дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых учитываются при определении суммы социального налогового вычета, утверждённому Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 апреля 2020 г. № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы социального налогового вычета»;

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара.

Положения данного раздела распространяются также на руководителя Учреждения.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты
труда и стимулировании
работников муниципального
казенного учреждения «Чайковская
городская служба по
регулированию численности
безнадзорных животных»

**Схема должностных окладов работников муниципального
казенного**

**учреждения «Чайковская городская служба по
регулированию численности безнадзорных
животных»**

№ н/п	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностные оклады (рублей)
1	2	3	4
1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1.1	2-й квалификационный уровень	Директор	10941,00
2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
2.1	1-й квалификационный уровень	Экономист	9899,00
3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»			
3.1	1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля	8537,00
4. Должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы			
4.1		Ловец безнадзорных животных	8537,00

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
и стимулировании работников
муниципального казенного
учреждения «Чайковская городская
служба по регулированию
численности безнадзорных животных»

Условия и порядок установления премиальных выплат за месяц

1.1 Размер премиальных выплат за месяц устанавливается в процентах к должностному окладу.

1.2 Выплата премиальных выплат за месяц производится одновременно с заработной платой за текущий месяц.

1.3 На основании критериев оценки эффективности деятельности сотрудников премиальные выплаты устанавливаются в следующих размерах:

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Размер ежемесячной надбавки, % должностного оклада по замещаемой должности
Для всех категорий сотрудников	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, соблюдение правил техники безопасности	До 25 %

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
и стимулировании работников
муниципального казенного
учреждения «Чайковская городская
служба по регулированию
численности безнадзорных
животных»

Условия и порядок установления надбавки за особые условия работы

1.1. Назначение и выплата надбавки за особые условия работы производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников.

1.2. Размер надбавки за особые условия работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

1.3. Выплата надбавки за особые условия работы производится одновременно с заработной платой за текущий месяц.

1.4. На основании критериев оценки эффективности выполняемых должностных обязанностей надбавка за особые условия работы устанавливается в следующих размерах:

Критерии оценки эффективности выполняемых должностных обязанностей

№ п/п	Критерии оценки эффективности	Размер ежемесячной надбавки, % должностного оклада по замещаемой должности
1. Экономист	Своевременное предоставление в МКУ «ЦБУ» документов, предусмотренных регламентом обработки документов при осуществлении закупок товаров, работ, услуг. Своевременное размещение исполнения контрактов.	До 150%
2. Водитель автомобиля	За своевременную сдачу и оформление путевых листов. Отсутствие нарушения правил техники безопасности или безопасности дорожного движения (включая штрафы ГИБДД).	До 150%

3. Ловец безнадзорных животных	Своевременность и полнота принятия мер реагирования на информацию о необходимости проведения отлова животных без владельцев. Соблюдение норм гуманности при отлове и транспортировке животных.	До 150%
--------------------------------------	--	---------

Приложение 4
к Положению о системе оплаты
труда и стимулировании
работников муниципального
казенного учреждения
«Чайковская городская служба по
регулированию численности
бездзорных животных»

**Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера
руководителю Учреждения**

1. Размер ежемесячной надбавки за сложность и особые условия выполняемой работы устанавливаются правовым актом Учредителя в зависимости от степени сложности, напряженности выполняемой работы, высоких достижений в труде и специального режима работы.

1.1. На основании критериев оценки эффективности выполняемых должностных обязанностей ежемесячная надбавка за сложность и особые условия работы устанавливается до 210% должностного оклада:

Наименование показателя		Критерии оценки показателя	
		Показатель исполнен	Показатель не исполнен
1. Основная деятельность Учреждения			
1.1.	Выполнение мероприятий по приоритетным проектам и задачам Учреждения, запланированных на расчетный период	до 20 %	0%
1.2.	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов, Учредителя	до 20 %	0%
1.3.	Размещение информации об Учреждении в соответствии с требованиями, установленными Приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21 июля 2011г. №86н	до 20 %	0%
1.4.	Систематическое выполнение срочных и важных заданий Учредителя	до 20 %	0%
1.5.	Многосторонний характер выполняемых должностных обязанностей,	до 20 %	0%

	использование в работе смежных по отношению к основной специальности знаний, систематическое выполнение обязанностей за рамками рабочего времени		
1.6.	Выездной характер работы	до 20 %	0 %
2. Финансово-экономическая деятельность и исполнительная дисциплина			
2.1.	Отсутствие просроченной дебиторской и кредитной задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств, отсутствие задолженности в бюджеты различных уровней	до 20 %	0%
2.2.	Исполнение бюджетной сметы Учреждения	до 20 %	0%
2.3.	Обеспечение сохранности и эффективного использования муниципального имущества, переданного Учреждению на праве оперативного управления	до 20 %	0%
2.4.	Осуществление Учреждением закупок товаров, работ, услуг путем проведения конкурентных способов определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей)	до 20 %	0%
2.5.	Обеспечение уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы директора)	до 10 %	0%

1.2. Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность и особые условия работы устанавливается в процентах к должностному окладу в пределах фонда оплаты труда Учреждения правовым актом Учредителя по согласованию с главой городского округа – главой администрации Чайковского городского округа.

1.3. Ранее установленный размер надбавки за особые условия работы прекращается или уменьшается при невыполнении критериев эффективности, а также при отсутствии средств на эти цели.

2. Размеры стимулирующих выплат руководителю устанавливаются

в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и эффективности работы руководителя в отчетном периоде (месяц, квартал, год).

2.1. На основании критериев оценки эффективности выполняемых должностных обязанностей премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается до 25% должностного оклада за фактически отработанное время:

Наименование показателя		Критерии оценки показателя	
		Показатель исполнен	Показатель не исполнен
1. Основная деятельность Учреждения			
1.1.	Надлежащее исполнение должностных обязанностей, определенных трудовым договором и Уставом Учреждения	до 5 %	0%
1.2.	Рассмотрение заявлений граждан в установленном порядке	до 5 %	0%
1.3.	Исполнение протокольных решений, принятых на совещаниях, рабочих группах, комиссиях администрации Чайковского городского округа, а также поручений и заданий Учредителя	до 5 %	0%
1.4.	Отсутствие предписаний надзорных органов в отношении руководителя и (или) Учреждения	до 5 %	0%
2. Финансово экономическая деятельность и исполнительная дисциплина			
2.1.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности, в том числе по обязательным платежам в бюджет и внебюджетные фонды	до 5 %	0%

В случае невыполнения того или иного показателя или выполнения не в полном объеме размер премии уменьшается на соответствующий процент.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц не назначается за расчетный период, в котором имели место указанные выше нарушения. Если они были установлены после выплаты, то назначение премиальной выплаты по итогам работы за месяц не производится за тот расчетный период, в котором нарушения были фактически установлены.

2.2. Премиальная выплата по итогам работы за квартал/год устанавливается с учетом достижения следующих критериев оценки эффективности выполняемых должностных обязанностей:

- качественное выполнение работ, оказание услуг в сфере регулирования

численности безнадзорных животных;

выполнение мероприятий по приоритетным проектам и задачам Учреждения, запланированных на расчетный период;

- достижение высоких показателей по направлениям профессиональной деятельности (призовые места на районном, краевом или российском уровне, благодарности от правительства и ведомств края, страны);

- отсутствие просроченной кредиторской задолженности, в том числе по обязательным платежам в бюджет и внебюджетные фонды.

Премияльная выплата по итогам работы за квартал/год максимальным размером не ограничивается и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения в процентном выражении по представлению руководителя Учреждения. Учредитель рассматривает указанное представление и принимает решение об установлении премиальной выплаты по согласованию с главой городского округа – главой администрации Чайковского городского округа.

В случае невыполнения или выполнения не в полном объеме того или иного показателя, а также наличие факта совершения руководителем дисциплинарного проступка размер премии уменьшается.

