

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД КАЛИНИНГРАД»**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от «_____» 2022 г.
г. Калининград

№ _____

Об утверждении Положения об оплате труда
муниципального бюджетного учреждения
«Управление капитального строительства»
городского округа «Город Калининград»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, со статьей 47 Устава городского округа «Город Калининград», на основании постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 09.03.2022 № 122 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград», в целях регулирования социально-трудовых отношений в области организации оплаты и охраны труда, социальных гарантий, занятости работников жилищно-коммунального хозяйства и строительства городского округа «Город Калининград» администрация городского округа «Город Калининград» **постановляет:**

1. Утвердить Положение об оплате труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление капитального строительства» городского округа «Город Калининград» (приложение).

2. Управлению делопроизводства администрации городского округа «Город Калининград» (Липовецкая Ю.И.) обеспечить официальное опубликование постановления в газете «Гражданин», на официальном сайте администрации городского округа «Город Калининград» в сети Интернет и направление копии постановления в Правительство Калининградской области для внесения в регистр муниципальных нормативных правовых актов Калининградской области.

Глава администрации

Е.И. Дятлова

Первый заместитель главы администрации –
управляющий делами

_____ А.Н. Асмыкович

Начальник управления делопроизводства

_____ Ю.И. Липовецкая

И.о. начальника правового управления

_____ И.А. Назарова

И.о председателя комитета по финансам

_____ О.Л. Охотникова

И.о. начальника отдела муниципальной службы

_____ Л.А. Григорьева

ВНЕСЕНО
Комитетом городского хозяйства и
строительства

_____ А.И. Запивалов

(подпись)

ККС №_____ от_____.

Барыкина Ольга Николаевна
8(4012) 21-59-90

Приложение
к постановлению администрации
городского округа
«Город Калининград»
от «_____» 2022 г. № _____

**Положение
об оплате труда муниципального
бюджетного учреждения
«Управление капитального строительства»
городского округа «Город Калининград»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, а также порядок их осуществления работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление капитального строительства» городского округа «Город Калининград» (далее - Учреждение).

1.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из:

а) должностного оклада;

б) выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность (эффективность) и высокие результаты;
- выплаты за сложность, напряженность, качество выполняемых работ;
- премиальных выплат по итогам работы;
- единовременных поощрительных выплат;

в) компенсационных выплат:

- выплата за занятость на работах с вредными и (или) опасными 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);

- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Месячный фонд оплаты труда по основной занимаемой должности для премиальных выплат по итогам работы за месяц, год, иных выплат включает в себя следующие выплаты: оклад, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата по итогам работы за месяц,

установленные трудовым договором на дату выплаты.

1.5. В целях соблюдения гарантий по оплате труда и в случае, если заработка плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Оклады (должностные оклады) работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации и профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в размерах согласно таблице 1.

Таблица 1
Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам
(квалификационным уровням)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)	Наименование должности	Размер оклада (руб.)
I. Общеотраслевые должности служащих первого уровня			
1.1	2 уровень	квалификационный секретарь, кассир	8473
II. Общеотраслевые должности служащих второго уровня			
2.1.	1 уровень	квалификационный секретарь руководителя; инспектор по кадрам	8562
2.2.	2 уровень	квалификационный заведующий хозяйством	9692
2.3.	3 уровень	квалификационный начальник хозяйственного отдела;	10822
2.4.	5 уровень	квалификационный начальник отдела численностью до 8 чел.	26074
III. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня			
3.1	1 уровень	квалификационный юриконтроль; экономист; бухгалтер; специалист по кадрам; инженер; инженер по охране труда инженер по надзору за строительством	16038
3.2.	4 уровень	квалификационный ведущий инженер. ведущий инженер-механик. ведущий энергетик.	19432

		ведущий юристконсульт. ведущий экономист ведущий бухгалтер ведущий инспектор по кадрам ведущий инженер- сметчик	
3.3.	5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера, заместитель начальника отдела (вводится в отделе 8 и более человек)	26074
IV. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня			
4.1.	1 квалификационный уровень	начальник отдела численностью 8 чел. и более	27352
4.2.	2 квалификационный уровень	заместитель директора главный бухгалтер	32013
4.3	3 квалификационный уровень	директор	33698

2.3. Оклады работникам Учреждения, выполняющим работу по профессиям рабочих, устанавливаются в размерах согласно таблице 2.

Таблица 2

**Размеры окладов работников,
выполняющих работу по профессиям рабочих**

п/п №	Разрядность работ/ наименование профессии	Размер оклада (руб.)
1	1-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: подсобный рабочий, уборщик служебных помещений	6 850
2	4-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, водитель погрузчика	13 427
3.	5-й разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-ремонтник, электрогазосварщик, водитель автомобиля, тракторист, водитель погрузчика, машинист бульдозера, машинист автогидроподъемника, слесарь строительный, плотник, стропальщик	14 796

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

Работникам Учреждения производятся следующие компенсационные выплаты:

3.1. За занятость на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата за занятость на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.2. За выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и

нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Объем средств, необходимых для выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, рассчитанных в соответствии с производственным календарем, для работников, которым правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения установлен сменный режим работы, определяется за работу в выходные и нерабочие дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а за работу в ночное время - с учетом повышения должностного оклада, рассчитанного за час работы, в размере не более 35% за каждый час работы в ночное время.

3.3. надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Объем средств, необходимых для ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтвержденный доступ на законных основаниях, оформленный в установленном порядке, определяется по состоянию на 1 июля года, предшествующего планируемому.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Конкретный размер стимулирующих выплат определяется в процентах от оклада и устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

4.2.1. Выплата за интенсивность (эффективность) и высокие результаты работы.

Выплата за интенсивность (эффективность) и высокие результаты работы характеризуется напряженностью в процессе труда и устанавливается за:

- высокую результативность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы.

При установлении размера выплаты за интенсивность (эффективность) и высокие результаты работы учитываются следующие критерии:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе большой объем работ, результативность, систематическое выполнение важных, срочных, сложных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

- особый режим, связанный с обеспечением безотказной и бесперебойной работы Учреждения;

- знание и применение специальных знаний, умений и навыков для исполнения должностных (профессиональных) обязанностей.

Выплата за интенсивность (эффективность) и высокие результаты работы устанавливается в общем объеме не более 06 окладов в год.

4.2.2. Выплата за сложность, напряженность, качество выполняемых работ.

Выплата за сложность, напряженность, качество выполняемых работ осуществляется в размере не более 6 окладов в год. Конкретный размер выплаты определяется руководителем Учреждения самостоятельно с учетом сложности, качества и оперативности выполнения задания, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.2.3. Премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения работником Учреждения условий, предусмотренных трудовым договором, и устанавливается в размере не более 100% от оклада. Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за год (далее - премия за год) выплачивается работникам Учреждения в размере оклада с целью поощрения работников за общие результаты труда. Выплата премии за год производится до 31 декабря текущего финансового года. При наличии экономии фонда оплаты труда размер премии за год не ограничивается, согласовывается с учредителем.

Премия за год выплачивается работникам Учреждения, проработавшим полный календарный год.

Премия за год выплачивается также работникам Учреждения, проработавшим неполный календарный год по следующим основаниям:

- поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;
- расторжение трудового договора по инициативе работника, если заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения трудовой деятельности в Учреждении (призыв на военную службу, зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), перевод в государственный орган, орган местного самоуправления, длительная болезнь, необходимость ухода за ребенком, не достигшим возраста 14 лет);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата работников Учреждения, отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора);
- истечение срока трудового договора;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

Премия за год выплачивается за фактически отработанное время в

календарном году.

В отработанное время в календарном году для расчета размера премии за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, период прохождения подготовки работником (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения дополнительного профессионального образования по инициативе работодателя, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа директора Учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, год не выплачиваются или выплачиваются в меньшем размере при невыполнении условий их выплаты. Порядок и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы за месяц, год, а также условия и размер их снижения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и должны учитывать эффективность и результативность трудовой деятельности работников Учреждения.

4.3.4. Единовременные поощрительные выплаты.

К единовременным поощрительным выплатам относятся следующие выплаты:

4.3.4.1. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится один раз в календарном году на основании заявления работника Учреждения и приказа руководителя Учреждения о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения производится на основании распоряжения работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится работникам Учреждения в размере трех должностных окладов.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работнику Учреждения при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

4.3.4.2. Единовременная выплата к юбилейным датам работников.

Единовременная выплата к юбилейным датам производится работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении 15 и более лет, в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные 5 лет в размере одного оклада по основной занимаемой должности (ставке) на дату юбилея на основании приказа руководителя Учреждения.

6.3. Единовременная выплата работнику Учреждения в связи с

рождением детей производится в размере пяти тысячи рублей на основании заявления работника Учреждения и приказа руководителя Учреждения.

6.4. Единовременная выплата работнику Учреждения в связи со смертью членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети), а также в случае смерти работника Учреждения одному из членов его семьи производится в размере трех тысяч рублей на основании заявления работника Учреждения (а в случае смерти работника Учреждения - заявления одного из членов его семьи) и приказа руководителя Учреждения.

К заявлению в обязательном порядке прилагаются документы, подтверждающие факт смерти и степень родства.

Единовременная выплата указанная в пунктах 6.2-6.4 выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения за текущий год.

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработка плата руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из:

- должностного оклада;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат.

Определенный в соответствии с настоящим Положением размер заработной платы руководителя Учреждения устанавливается (изменяется) трудовым договором по ходатайству Учреждения в установленном порядке.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) равен кратности 1:4.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в установленном порядке.

5.3. Предельная доля фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в объеме фонда оплаты труда составляет 2/3 или 40/60 процентов.

5.4. Оклады руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера устанавливаются в размерах согласно таблице 3.

Таблица 3

Размеры окладов
руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада (руб.)

1	Директор	35 500
2	Заместитель директора по проектированию	32 013
3	Заместитель директора по строительству	32 013
4	Заместитель директора по финансам	32 013
5	Главный бухгалтер	28 285

5.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие компенсационные и стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - в размере не более 100% от оклада;

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год - в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 5.6 раздела V настоящего Положения.

Размеры и условия осуществления компенсационных, стимулирующих и иных выплат заместителям руководителя Учреждения, главному инженеру устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

5.6. Премиальные выплаты руководителю Учреждения производятся на основании распоряжения администрации городского округа «Город Калининград» по итогам работы за месяц, за год по ходатайству комитета городского хозяйства и строительства.

5.6.1. Порядок и условия предоставления руководителю Учреждения ежемесячной премии.

Ежемесячная премия руководителю Учреждения устанавливается в размере не более 100% оклада.

Ежемесячная премия выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения руководителем Учреждения условий, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время в календарном месяце для расчета ежемесячной премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.6.3. Ежемесячная премия руководителю Учреждения снижается по следующим основаниям:

- при нарушении сроков представления установленной отчетности, а также при представлении недостоверных данных в отчетных документах, при нарушении сроков рассмотрения жалоб заявителей, исполнения поручений и иные нарушений по вине Учреждения - до 50% ;

- при нарушении финансовой дисциплины в Учреждении, в том числе при нарушении учета материальных ценностей, наличии просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджет и внебюджетные фонды, нарушении установленного срока выплат денежных средств, причитающихся работникам Учреждения, неисполнении имеющихся у Учреждения договорных обязательств по расчетам и при других нарушениях финансового характера, - до 100%;

- при невыполнении обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за Учреждением, а также при непринятии мер по обеспечению сохранности имущества, повлекшем утрату имущества, - до 50%;

- при нарушении правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности в Учреждении, повлекшем за собой несчастный случай на производстве - до 100%;

- при несоблюдении, ненадлежащем контроле за соблюдением в Учреждении требований законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов, Устава Учреждения, коллективного договора, локальных нормативных актов Учреждения - до 50%.

5.6.4. Порядок и условия предоставления руководителю Учреждения премии за год.

Премия за год выплачивается руководителю Учреждения в размере не более двух окладов.

Премия за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году руководителю Учреждения, в том числе проработавшему неполный календарный год по следующим основаниям:

- поступление на работу в Учреждение в текущем календарном году;
- расторжение трудового договора по собственному желанию, когда увольнение обусловлено невозможностью продолжения работы в Учреждении (выход на пенсию, переход на выборную работу (должность), поступление на работу в государственный орган или орган местного самоуправления, в другое муниципальное учреждение или предприятие города Калининграда);
- расторжение трудового договора по следующим основаниям: ликвидация Учреждения, сокращение численности или штата работников, отказ от продолжения работы в Учреждении в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, истечение срока трудового договора.

В отработанное время в календарном году для расчета размера премии за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, период прохождения подготовки руководителем Учреждения работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения дополнительного профессионального образования по инициативе работодателя, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего распоряжения работодателя.

Премия за год руководителю Учреждения выплачивается с учетом оценки эффективности его работы, проводимой в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения согласно таблице 4.

Таблица 4

Критерии оценки
эффективности деятельности руководителя Учреждения

№ п/п	Наименование критерия оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения	Источник информации	Критерий оценки эффективности деятельности Учреждения	Вес крите- рии
----------	--	------------------------	---	----------------------

				в баллах
I. Критерии оценки эффективности организации работы по осуществлению основной деятельности Учреждения				
1.1.	Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов	акты проверок, представления контрольных, надзорных и правоохранительных органов	отсутствие нарушений наличие нарушений	10 0
1.2.	Удовлетворенность физических и юридических лиц качеством выполняемых работ:	обращения физических и юридических лиц в органы местного самоуправления	отсутствие обоснованных обращений, поступивших от физических и юридических лиц в органы местного самоуправления наличие обоснованных обращений, поступивших от физических и юридических лиц в органы местного самоуправления: - за каждое обращение - минус 0,5 балла; - при наличии 20 жалоб - 0 баллов	10 0
1.3.	Размещение информации об Учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 №86-н «Об утверждении порядка предоставления информации муниципальным учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта»	официальный сайт в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (www.bus.gov.ru)	размещение и своевременная актуализация информации об Учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» наличие на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» неактуальной, недостоверной информации либо отсутствие информации об Учреждении	5 0
Совокупная значимость критериев оценки по разделу I - 25 баллов				
II. Критерии оценки эффективности финансово-экономической деятельности Учреждения				
2.1.	Целевое и эффективное использование бюджетных средств	отчетность Учреждения	отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств; отсутствие задолженности в бюджеты различных уровней наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств; наличие задолженности в бюджеты различных уровней	10 0
2.2.	Целевое и эффективное использование муниципального имущества, переданного Учреждению	акты проверок: - контролирующих органов;	отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя Учреждения	10

	на праве оперативного управления	- учредителя Учреждения	наличие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя Учреждения	0
2.3.	Соблюдение сроков выплаты заработной платы, а также иных выплат, предусмотренных локальным актом Учреждения, в полном объеме	отчетность Учреждения	соблюдение сроков выплаты заработной платы	5
			несоблюдение сроков выплаты заработной платы	0
2.4.	Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения	постановление администрации города от 14.04.2017 №570, информация о среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения и работников Учреждения	соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения	5
			несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения	0
2.5.	Исполнение бюджетной сметы Учреждения за отчетный финансовый год	отчет Учреждения об исполнении бюджета	кассовое исполнение бюджетной сметы составляет 95% и выше от планового значения за отчетный финансовый год	10
			кассовое исполнение бюджетной сметы составляет менее 95% от планового значения за отчетный финансовый год	0
2.6.	Своевременность представления периодических отчетов, статистической отчетности	отчетность Учреждения	соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	5
			нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов	0

Совокупная значимость критериев оценки по разделу II - 45 баллов

**III. Критерии оценки исполнительской дисциплины
руководителя Учреждения**

3.1.	Отсутствие дисциплинарных взысканий в отношении руководителя Учреждения	распоряжения о применении дисциплинарного взыскания	отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний у руководителя Учреждения	5
			наличие дисциплинарных взысканий и административных наказаний у руководителя Учреждения	0
3.2.	Своевременное исполнение запросов учредителя Учреждения, ответов на обращения физических и юридических лиц, а также объективное и полное рассмотрение запросов и обращений	ответы на запросы	отсутствие случаев несоблюдения сроков исполнения запросов учредителя Учреждения, ответов на обращения физических и юридических лиц с объективным и полным рассмотрением	5
			наличие случаев несоблюдения сроков исполнения запросов учредителя Учреждения, ответов на обращения физических и юридических лиц с объективным и полным рассмотрением	0
3.3.	Своевременное и качественное выполнение поручений главы администрации и учредителя Учреждения	поручения главы администрации и учредителя Учреждения	выполнение поручений главы администрации и учредителя и учредителя Учреждения	10
			невыполнение поручений главы администрации и учредителя и учредителя Учреждения	0

		учредителя Учреждения	
Совокупная значимость критериев оценки по разделу III - 20 баллов			
Итоговая совокупная значимость критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения - 100 баллов			

Руководитель Учреждения обязан в срок, установленный законодательством Российской Федерации для представления годовой отчетности, представлять в адрес учредителя Учреждения отчет о деятельности руководителя Учреждения (далее - отчет) по форме согласно таблице 5 за отчетный период в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения вместе с пояснительной запиской, которая должна содержать сведения о причинах, повлиявших на результат выполнения показателей. Отчет подписывается руководителем и главным бухгалтером Учреждения.

Таблица 5

Отчет о деятельности руководителя Учреждения

№ п/п	Наименование критерия оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения	Ед.изм.	План	Факт	Результат выполнения показателя
I. Критерии оценки эффективности организации работы по осуществлению основной деятельности Учреждения					
	Показатель 1				
	...				
	Показатель n				
Совокупная значимость критериев оценки по разделу I					
II. Критерии оценки эффективности финансово-экономической деятельности Учреждения					
	Показатель 1				
	...				
	Показатель n				
Совокупная значимость критериев оценки по разделу II					
III. Критерии оценки исполнительской дисциплины руководителя Учреждения					
	Показатель 1				
	...				
	Показатель n				
Совокупная значимость критериев оценки по разделу III					
Итоговая совокупная значимость критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения					

Учредитель Учреждения на основе представленного отчета определяет результат выполнения показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения за отчетный период, который оценивается определенной суммой баллов. Для оценки значения каждого показателя критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения формируется вес критерия, который позволяет в зависимости от значения показателя присваивать количество баллов.

Размер премии за год руководителю Учреждения в процентном отношении от размера премии за год, установленного трудовым договором,

определяется в соответствии со шкалой перевода баллов для премии за год руководителю Учреждения согласно таблице 6.

Таблица 6
Шкала перевода баллов для премии за год
руководителю Учреждения

Количество полученных баллов	Процент от размера премии за год по итогам работы за год, установленного трудовым договором
0 - 10	0
11 - 20	15
21 - 40	30
41 - 60	50
61 - 80	75
81 - 100	100

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, размер премии за год равен 100% от размера премии за год руководителю Учреждения за отчетный период, установленного трудовым договором.

В случае невыполнения одного из показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения сумма баллов уменьшается и, соответственно, размер премии за год руководителю Учреждения за отчетный период снижается.

5.7. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.6 раздела V настоящего Положения, руководителю Учреждения производятся по согласованию с учредителем Учреждения.

5.8. Решение о выплате ежемесячной премии в меньшем размере, чем предусмотрено в трудовом договоре, или об их невыплате по основаниям, предусмотренным подпунктом 5.6.3 пункта 5.6 раздела V настоящего Положения, принимается главой администрации городского округа «Город Калининград» по ходатайству учредителя Учреждения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, поступающих в установленном порядке Учреждению.

7.2. Источником финансирования расходов, предусмотренных настоящим Положением, являются средства бюджета городского округа «Город Калининград».

**Пояснительная записка
к проекту постановления администрации городского округа**

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, со статьей 47 Устава городского округа «Город Калининград», во исполнение постановления администрации городского округа «Город Калининград» от 09.03.2022 №122 «Об утверждении положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа «Город Калининград», подготовлен проект постановления администрации городского округа «Город Калининград» «Об утверждении Положения об оплате труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление капитального строительства» городского округа «Город Калининград».

Положение устанавливает размеры должностных окладов, компенсационных, стимулирующих выплат, а также порядок их осуществления работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление капитального строительства» городского округа «Город Калининград».

Принятие данного постановления не повлечет дополнительных расходов из бюджета.

Проект постановления не затрагивает вопросы осуществления предпринимательской и инвестиционной деятельности и не сопоставим с процедурой оценки регулирующего воздействия.

Проект постановления является нормативным правовым актом.

В соответствии с Соглашением о взаимодействии в правотворческой сфере администрации городского округа «Город Калининград» и прокуратуры г. Калининграда проект постановления направлен в прокуратуру г. Калининграда для проведения правовой экспертизы (исх. от _____ № _____).

Проект постановления в период с _____ по _____ был размещен на сайте администрации. Замечаний и предложений не поступило.

Заместитель главы администрации,
председатель комитета

А.И. Запивалов

РЕЕСТР
передачи проекта документа на согласование

Об утверждении Положения об оплате труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Управление капитального строительства» городского округа «Город Калининград»

(наименование документа)

№ п/п	Наименование структурного подразделения, которому передан документ	Дата получения документа	ФИО, подпись лица, получившего документ	Дата возврата документа	ФИО, подпись лица, получившего документ	Примечание
1.	Первый заместитель главы администрации- управляющий делами					
2.	Заместитель главы администрации, председатель комитета городского хозяйства и строительства					
	Заместитель главы администрации, председатель комитета по финансам					
	Начальник правового управления					
	Начальник управления делопроизводства					

ВНЕСЕНО
комитетом городского хозяйства и
строительства

_____ А.И. Запивалов
(подпись)

ККС №_____ от_____.

Барыкина Ольга Николаевна
8(4012) 21-59-90

РЕЕСТР
рассылки

Об утверждении Положения об оплате труда и иных выплатах работникам
муниципального бюджетного учреждения «Управление капитального
строительства» городского округа «Город Калининград»
 (наименование документа)

№ п/п	Наименование получателя
1.	Комитет городского хозяйства и строительства
2.	МКУ «ЦИКТ»
3	МКП «Газета «Гражданин»
4	Прокуратура г. Калининграда
5	Правовое управление Правительства Калининградской области
6	Комитет по финансам

ВНЕСЕНО
 комитетом городского хозяйства и
 строительства
 _____ А.И. Запивалов
 (подпись)

ККС №_____ от_____.