

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА «ГОРОД КАЛИНИНГРАД»**

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от « ___ » _____ 2022 г.
г. Калининград

№ _____

Об установлении системы оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, подпунктом 11.1 пункта 11 статьи 47 Устава городского округа «Город Калининград», постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 07.06.2022 № 443, постановлением администрации городского округа «Город Калининград» от 09.03.2022 № 122 и в целях создания надлежащих условий для выполнения городских социально значимых задач, упорядочения системы оплаты труда и стимулирования муниципальных бюджетных учреждений осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград»

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград», а также осуществления других выплат, проводимых в рамках трудовых отношений (приложение № 1).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного учреждения на соответствующий год.

3. Действие настоящего постановления распространяются на правоотношения, возникшие с 01.10.2022.

4. 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,

направление копии постановления в Правительство Калининградской области для включения 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

Заместитель главы администрации,
председатель комитета по финансам

_____ А.Н. Данилов

Начальник правового управления

_____ С.А. Радковский

ВНЕСЕНО
комитетом по социальной политике

_____ А.Н. Силанов
(подпись)

ККС № _____ от _____

Приложение № 1
к постановлению администрации
городского округа «Город
Калининград»

от «___» _____ 2022 г. _____

ПОЛОЖЕНИЕ

**об условиях оплаты труда директора, его заместителей,
главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений,
осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта,
подведомственных комитету по социальной политике администрации
городского округа «Город Калининград», а также осуществления других
выплат, производимых в рамках трудовых отношений**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях совершенствования условий оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера муниципальных бюджетных учреждений осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (далее - учреждение), повышения эффективности управленческой деятельности в сфере оказания муниципальных услуг, усиления материальной заинтересованности в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

2. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера и предусматривает единые принципы оплаты труда с учетом государственных гарантий по оплате труда работников, а также определяет порядок осуществления других выплат, производимых в рамках трудовых отношений.

3. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в трудовом договоре, локальном нормативном акте в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы

директора, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 6.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера, рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается кратным 5.

2. Порядок установления должностных окладов

6. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по следующей формуле:

$Дор = БОр \times Км$, где:

Дор – должностной оклад руководителя;

БОр – базовый оклад руководителя, равный 11 811,00 рублей;

Км – коэффициент масштаба управления.

Коэффициент масштаба управления определяется в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения (таблица 1).

Таблица 1

Группа по оплате труда	Коэффициент масштаба управления (Км)
1-я группа	5,0
2-я группа	4,5
3-я группа	3,5
4-я группа	2,5

Группы по оплате труда директора учреждения устанавливаются комитетом по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград» (далее – комитет) ежегодно на 1 января в соответствии с объемными показателями деятельности муниципальных учреждений.

Объемные показатели деятельности учреждения установлены настоящим Положением (приложение № 1).

7. Группа по оплате труда директора учреждения для вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

Группа по оплате труда директора реорганизованного учреждения устанавливается с момента завершения реорганизации исходя из плановых (проектных) показателей не более чем на 1 год.

За директором учреждения, находящегося на капитальном ремонте (реконструкции), сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала капитального ремонта (реконструкции).

8. Учреждение относится к соответствующей группе по оплате труда руководителей учреждений по сумме баллов, установленных для каждого объемного показателя, в соответствии с таблицей 2.

Таблица 2

Группа по оплате труда руководителя учреждения (в зависимости от количества баллов)			
I	II	III	IV
600 и более баллов	от 450 до 599	от 300 до 449	до 299

9. Директор учреждения ежегодно до 20 декабря представляет в комитет документы, подтверждающие достижение соответствующих объемных показателей деятельности и отнесение учреждения к определенной группе по оплате труда руководителей Учреждений.

Директор учреждения несет ответственность за несвоевременность представления документов и недостоверность указанных в них сведений.

Комитет в срок до 31 декабря текущего года проводит проверку представленных руководителем учреждения документов, издает приказ об отнесении учреждения к группам по оплате труда руководителей учреждений.

10. Должностные оклады заместителей директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада директора учреждения.

3. Порядок и условия установления компенсационных выплат

11. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в трудовых договорах с директором учреждения, его заместителями, главным бухгалтером в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

13. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым 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);

14. Минимальный размер повышения оплаты труда директора учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% от должностного оклада.

15. Директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются выплаты в минимальных размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

16. В случае возложения обязанностей директора учреждения на заместителя руководителя или иного работника без освобождения от основной работы ему приказом комитета устанавливается доплата в виде разницы в размерах должностных окладов или доплата к окладу по основной должности в размере до 50%. Иные выплаты по основной должности осуществляются как для штатного работника учреждения. При длительном отсутствии руководителя по уважительным причинам (временной нетрудоспособности и иным) комитет вправе заключить соглашение с исполняющим обязанности руководителя, устанавливающее права, обязанности, ответственность сторон, иные условия работы исполняющего обязанности руководителя.

В случае возложения обязанностей директора на исполняющего обязанности на длительный срок приказом комитета устанавливаются стимулирующие выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего порядка.

4. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

17. Размеры и условия выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в соответствии с правовыми актами администрации.

18. К видам выплат стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность (эффективность) и высокие результаты;
- выплаты за сложность, напряженность, качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, удостоверений ветерана труда, ветерана боевых действий;
- премиальные выплаты (премии) по итогам работы;
- единовременные поощрительные выплаты.

Выплаты за интенсивность (эффективность) и высокие результаты

Директор учреждения направляет в комитет доклад о достижении целевых показателей эффективности деятельности руководителя за отчетный период (I и II полугодия) в срок до 12-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности директора учреждения осуществляет комиссия по оценке эффективности деятельности руководителей (далее - комиссия), созданная комитетом. Количество членов комиссии должно быть не менее 5 человек. Комиссия правомочна проводить заседания и принимать решения при присутствии не менее двух третей состава комиссии. В состав комиссии включаются муниципальные служащие комитета, к должностным обязанностям которых относится осуществление контроля за деятельностью муниципальных учреждений и реализацией муниципальных и ведомственных целевых программ.

Решения комиссии оформляются протоколами заседаний комиссии, которые подписываются всеми присутствующими на заседании членами комиссии в срок не более 2 рабочих дней после даты заседания.

Комиссия осуществляет оценку достижения целевых показателей эффективности деятельности директора учреждения в срок до 25-го числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Оценка достижения целевых показателей эффективности деятельности директора учреждения осуществляется в баллах по каждому установленному критерию оценки в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению. Итоговая оценка определяется путем суммирования баллов, присвоенных по каждому критерию оценки. Надбавка за эффективность работы устанавливается руководителю учреждения приказом комитета при условии достижения итоговой оценки в 20 и более баллов. Размер надбавки за эффективность работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу и соответствует количеству баллов итоговой оценки.

Надбавка за эффективность работы выплачивается директору учреждения ежемесячно в течение последующего периода, равного по продолжительности отчетному периоду (полугодию), в размере, установленном приказом комитета, с учетом фактически отработанного времени в расчетный период в срок, установленный для выплаты работникам учреждения заработной платы. Директору, назначенному из муниципального учреждения, подведомственного комитету, надбавка за эффективность работы выплачивается в размере, установленном на предыдущем месте работы в должности директора (заместителя директора), до окончания отчетного периода (полугодия).

Руководителю учреждения надбавка за эффективность работы устанавливается приказом председателя комитета в размере до 50% от должностного оклада.

Выплаты за сложность, напряженность, качество выполняемых работ

Руководителю учреждения надбавка за сложность, напряженность и качество работы устанавливается приказом комитета в размере до 50% от должностного оклада.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения надбавка за сложность, напряженность и качество работы устанавливается приказом руководителя учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

Приказы об установлении надбавки за сложность, напряженность и качество работы пересматриваются по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

Надбавка за сложность, напряженность и качество работы руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру (в случае, если недопущение нижеперечисленных фактов входит в круг их должностных обязанностей) может быть снижена:

1) до 100% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность и качество работы – в случае:

- нецелевого, неправомерного и (или) неэффективного использования бюджетных средств;

- использования не по назначению муниципального имущества и необеспечения его сохранности;

- нарушения трудовой дисциплины;

- наличия дисциплинарного взыскания;

- наличия просроченной задолженности по налогам и иным обязательным платежам, по начисленным штрафам и пеням в бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации, а также по выплате заработной платы работникам учреждения;

- несвоевременного исполнения или неисполнения приказов, распоряжений и поручений комитета, распорядительных актов главы, администрации городского округа «Город Калининград», несвоевременного и некачественного представления отчетной документации и информации;

- несвоевременного или неполного устранения нарушений, установленных в ходе проверок контрольных и надзорных органов, комитета;

2) до 50% от размера ранее установленной надбавки за сложность, напряженность и качество работы – в случае:

- нарушения законодательства о закупках товаров, работ и услуг;

- нарушения правил охраны труда, противопожарной безопасности, санитарных норм и правил;

- невыполнения мероприятий, предусмотренных планом работы учреждения;

- несоблюдения предельного соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения и средней заработной платы работников муниципального учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей

руководителя, главного бухгалтера), установленного пунктом 5 настоящего Положения.

Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет

4.4. Директору учреждения приказом комитета устанавливается надбавка за стаж работы в должности директора учреждения в следующих размерах:

- за стаж работы от 1 года до 5 лет – 10 % от должностного оклада;
- за стаж работы от 5 лет до 10 лет – 15% от должностного оклада;
- за стаж работы от 10 до 15 лет – 20 % от должностного оклада;
- за стаж работы от 15 и более лет – 30 % от должностного оклада.

Заместителям директора учреждения и главному бухгалтеру надбавка за стаж работы устанавливается приказом директора учреждения в тех же размерах.

Надбавка за стаж работы в должности директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера изменяется со дня достижения соответствующего стажа.

Выплаты за квалификационную категорию, ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, нагрудных знаков, удостоверений ветерана труда, ветерана боевых действий

Директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются надбавки за ученую степень, наличие государственной награды, почетного звания, удостоенных званий ветерана труда, ветерана боевых действий в следующих размерах:

- за ученую степень доктора наук – 2000 рублей в месяц;
- за ученую степень кандидата наук – 1000 рублей в месяц;
- за наличие государственной награды, почетных званий ветерана труда, ветерана боевых действий – 2000 рублей в месяц.

При наличии нескольких ученых степеней, почетных званий, государственных наград надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющих большее значение.

При присуждении ученых степеней доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома, при награждении государственной наградой, присвоении почетного звания – со дня награждения (присвоения).

Премияльные выплаты по итогам работы

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается директору учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру одновременно по итогам выполнения такой работы.

Директору Учреждения премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом председателя комитета в размере до 100% от должностного оклада.

Заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения премия за выполнение особо важных и ответственных работ устанавливается приказом директора учреждения в размере до 100% от должностного оклада.

Единовременные поощрительные выплаты

Единовременные поощрительные выплаты выплачиваются директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в связи:

- предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска
- с юбилейными датами (20,25,30,35,40,45,50, 55 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет);
- с государственными праздниками (Днем защитника Отечества, Международным женским днем);
- к датам, приуроченным к сферам деятельности учреждения.

Единовременные выплаты руководителю учреждения выплачивается на основании приказа комитета. Размер единовременных выплат устанавливается до 100% от должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения единовременные выплаты выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения по заявлению работника при наличии подтверждающих документов. Размер выплаты устанавливается до 100% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Объемные показатели деятельности муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград»

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество парков, лесопарков, скверов, зеленых зон	за каждый объект	25
2.	Площадь обслуживаемой территории	за каждый га	1
3.	Количество культурно-досуговых, массовых и спортивных мероприятий, организуемых учреждением	за каждое мероприятие	1
4.	Количество работников учреждения	за 1 штатную единицу	0,5
5.	Уровень образования работников, относящихся к основному персоналу	за каждого работника, имеющего: - высшее образование - среднее специальное образование	0,5 0,1
6.	Количество зданий, строений, помещений, сооружений	за каждый объект	1
7.	Наличие аттракционов, детских, спортивных и игровых площадок, торговых объектов, функционирующих на территории парков	за каждый вид	1
8.	Наличие на территории парков редких видов растений	за каждый вид	1
9.	Наличие зданий, помещений, строений, сооружений, территорий и других	за каждый объект	10

	объектов, являющихся памятниками истории и культуры и/или предметами охраны объектов культурного наследия		
10	Наличие территорий, относящихся к особо охраняемым природным территориям	за каждый объект	10

Целевые показатели эффективности деятельности руководителя муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность по благоустройству ландшафта, подведомственных комитету по социальной политике администрации городского округа «Город Калининград»

N п/п	Целевые показатели эффективности деятельности	Критерии оценки	Количество баллов	Факт 2022
1	2	3	4	5
1. Основная деятельность учреждения				
1.1.	Выполнение муниципального задания	Выполнение количественных показателей муниципального задания по оказанию услуг: 6 месяцев - не менее 50%; год - не менее 100 %	5	
		Выполнение количественных показателей муниципального задания по выполнению работы (не менее 95%)	2	
		Выполнение качественных показателей муниципального задания: 6 месяцев - не менее 50%; год - не менее 100%	5	
1.2.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие неисполненных предписаний, представлений, протестов надзорных и контролирующих органов	1	
1.3.	Создание условий для организации досуга населения, приобщения к культурным ценностям, просвещению, здоровому образу	Увеличение числа новых объектов культурно-досуговой и развлекательной деятельности (аттракционы, детские, спортивные и игровые площадки, беседки, ротонды, места отдыха, кафе, фуд-корты и т.д., по сравнению с		

	жизни.	<p>аналогичным периодом прошлого года (без учета выведенных из эксплуатации и списанных):</p> <p>- от 1% до 3%</p> <p>- от 4% до 5%</p> <p>- 6% и выше</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	
		<p>Увеличение количества культурно-досуговых/массовых мероприятий, проведенных на территории учреждения по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:</p> <p>- от 1% до 3%</p> <p>- от 3% до 5%</p> <p>- свыше 5%</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	
		<p>Увеличение количества культурно-досуговых/массовых мероприятий, проведенных на территории учреждения привлеченными организациями по сравнению с аналогичным периодом прошлого года:</p> <p>- от 1% до 3%</p> <p>- от 4% до 5%</p> <p>- 6% и более</p>	<p>1</p> <p>2</p> <p>3</p>	
1.4.	Увеличение посещаемости парков	<p>Участие в организации и проведении информационных, культурно-досуговых, просветительских и социально значимых мероприятий, в том числе рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп, а также людей с ограничениями жизнедеятельности</p>	3	
2. Финансово-экономическая деятельность учреждения				
2.1.	Организация приносящей доход	Соотношение объема средств, полученных от оказания		

	деятельности	<p>платных услуг и иной приносящей доход деятельности учреждения, и объема средств субсидии на выполнение муниципального задания:</p> <p>- до 30%</p> <p>- от 31% до 49%</p> <p>-50% и выше</p>	<p>2</p> <p>4</p> <p>6</p>	
		Увеличение объема средств, полученных учреждением от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, средств грантов и безвозмездных поступлений по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	6	
3. Исполнительская дисциплина в учреждении				
3.1.	Своевременность и качество представления установленной отчетности, информации	Отсутствие обоснованной служебной (докладной) записки структурных подразделений администрации городского округа "Город Калининград" о срыве сроков, низком качестве представленных отчетов и информации	1	
4. Кадровая деятельность				
4.1.	Удовлетворенность работников условиями труда, наличие благоприятного морально-психологического климата в трудовом коллективе	Отсутствие обоснованных жалоб работников на организацию труда и морально-психологический климат в трудовом коллективе	1	
4.2.	Создание условий, способствующих повышению качества и результативности профессиональной	Участие работников, относящихся к основному персоналу по основному виду экономической деятельности, в обучающих семинарах, практикумах, совещаниях,	2	

	деятельности основного персонала	прохождение курсов повышения квалификации (в отчетном периоде)		
4.3.	Реализация мероприятий по привлечению молодых специалистов	Наличие в трудовом коллективе специалистов и руководителей, относящихся к основному персоналу по основному виду экономической деятельности, окончивших учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования, впервые приступивших к исполнению трудовых обязанностей по специальности, с опытом работы до 3 лет (за каждого специалиста)	1 (максимально 5 баллов)	
4.4.	Укомплектованность штата	Укомплектованность штата более 75% (отношение количества занятых должностей к количеству штатных должностей)	0,5	
4.5.	Отсутствие текучести кадров (стабильность кадрового состава)	Текущая текучесть кадров до 20% (отношение количества уволенных за отчетный период работников к среднесписочной численности работников учреждения)	0,5	
4.6.	Информационная открытость	Наличие собственного интернет-сайта учреждения и обеспечение его	3	
		Наличие и ведение социальных сетей учреждения	1	
		Наличие и ведение Телеграмм- канала учреждения	1	
Максимальное количество баллов:			50	