Администрация Ермаковского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«14» апреля 2017 г. № 222-п

О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Ермаковского района от 29.10.2013 г. № 709-п «Об утверждении Положения «О новых системах оплаты труда работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства» в редакции от 27.12.2013 г. № 942-п; 25.05.2015г № 315-п; 31.10.2016г. № 683-п; 16.01.2017г. № 25-п

В соответствии со ст. 135 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Ермаковского районного Совета депутатов от 18 мая 2012г. № 21-137р «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» в редакции от 30 ноября 2012 года № 28-163р; 13 сентября 2013 года № 41-224р; 23 сентября 2014 года № 54-307р, руководствуясь Уставом Ермаковского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Постановление администрации Ермаковского района от 27.02.2013г. № 93-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Ермаковский центр капитального строительства» признать утратившим силу.

2. Пункт 3.2.6 Положения «О новых системах оплаты труда работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства» изложить в следующей редакции:

«3.2.6 Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в % от должностного оклада:

при стаже от 1 года до 2 лет – 5%;

при стаже от 2 лет до 3 лет -10%;

при стаже от 3лет до 4 лет – 15%;

при стаже от 4 лет до 5 лет – 20%;

при стаже от 5 лет до 10 лет – 25 %;

при стаже от 10 лет до 15 лет – 30 %;

при стаже свыше 15 лет – 40 %».

3. Контроль за выполнением данного постановления возложить на первого заместителя главы администрации района Сарлина Ю.В.

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава района М.А. Виговский

Приложение

к постановлению администрации

Ермаковского района

от 14.04.2017 г. № 222-п

Положение о новых системах оплаты труда работников

Муниципального казённого учреждения

«Ермаковский центр капитального строительства»

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Ермаковский центр капитального строительства» разработано в связи с введением систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений и включает в себя:

1.1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам.

1.1.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления.

1.1.3. Выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.3. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы прочих работников установить в кратности до 2,0.

2. Установление минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников Учреждения

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 4 квалификационный уровень | Инженер I категории  Бухгалтер I категории | 5 051 |

Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| 1 квалификационный уровень | Директор | 6 338 |
| 1 квалификационный | Зам директора | 6 021 |

Заместителям директора Учреждения минимальный размер оклада (должностного оклада) устанавливается на 5% менее минимального размера оклада (должностного оклада) директора Учреждения.

В случае возложения на работника Учреждения должностных обязанностей, требующих специальных знаний и подготовки и закрепления в локальных актах или трудовых договорах конкретных значений целевых индикаторов показателей результативности их деятельности, размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы может устанавливаться выше минимального размера, установленного настоящим примерным положением, по согласованию с учредителем Учреждения.

3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

3.2. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

– выплаты работникам, за сложность, напряженность и особый режим работы в размере от 80% до 100 % должностного оклада;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

-выплата за выслугу лет.

3.2.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу в местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работ

3.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику Учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

– не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

– не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2.5. Повышенная оплата сверхурочной работы производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), за последующие часы - двойного размера оклада (должностного оклада)

3.2.6 Доплата за выслугу лет производится ежемесячно в % от должностного оклада:

при стаже от 1 года до 2 лет – 5%;

при стаже от 2 лет до 3 лет -10%;

при стаже от 3лет до 4 лет – 15%;

при стаже от 4 лет до 5 лет – 20%;

при стаже от 5 лет до 10 лет – 25 %;

при стаже от 10 лет до 15 лет – 30 %;

при стаже свыше 15 лет – 40 %;

4. Материальная помощь работникам учреждения

4.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

4.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

4.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

4.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей раздела.

5. Выплаты стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

В пределах утверждённого фонда оплаты труда работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

– выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплата за качество выполняемых работ;

–выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности;

– премиальные выплаты по итогам работы;

\_ персональные выплаты.

5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в баллах конкретно по каждому работнику. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы является ежемесячной. Критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы указаны в приложениях № 1, 4, 7, 10 к настоящему Положению.

5.2.Выплата за качество выполняемых работустанавливаетсяв баллах и также по каждому работнику индивидуально. Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной. Критерии установления выплаты за качество выполняемых работ указаны в приложениях № 3, 6, 9, 12 к настоящему Положению.

5.3 Выплата за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается также в баллах конкретно по каждому работнику и является ежемесячной. Приложения № 2, 5, 8, 11

Критериями назначения выплаты за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач являются:

- уникальность, сложность объектов капитального строительства, государственным заказчиком на выполнение работ по которым является Учреждение – в зависимости от наличия, количества таких объектов;

- территориальная специфика работы Учреждения – в зависимости от наличия и количества удаленных объектов капитального строительства, заказчиком на выполнение работ по которым является Учреждение.

5.4. Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться руководителем Учреждения, по итогам работы за квартал, ко дню строителя и по итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда.

5.5 Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника отраслевого органа на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам отраслевого органа, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Размер минимальной заработной платы для работников организаций Ермаковского района устанавливается с 01.06.2015 г в размере 9544 рубля (девять тысяч пятьсот сорок четыре руб. коп 00).

5.6. Размер стимулирующих выплат с 01.01.2017г. уменьшается на 10% и перераспределяется на увеличение гарантированной части заработной платы (оклада) в пределах предусмотренного фонда оплаты труда.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, и его заместителя

6.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты, определяемые в соответствии с настоящим положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается трудовым договором.

Размер должностного оклада заместителя руководителя устанавливается на 5% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

6.3. Руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера в размерах и на условиях, предусмотренных разделом № 3 настоящего Положения.

6.4. Руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения. Сумма стимулирующих выплат руководителю и его заместителю не должна превышать сумме 2-х окладов руководителя или его заместителя в месяц

6.5. Руководителю Учреждения, его заместителю могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в баллах. Выплата за интенсивность и высокие результаты является ежемесячной. Критерии установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы указаны в приложении №№1,4 к настоящему Положению.

6.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается также в баллах. Выплата за качество выполняемых работ является ежемесячной. Критерии установления выплаты за качество выполняемых работ указаны в приложении №№3,6 к настоящему Положению.

6.8. Руководителю Учреждения, его заместителю могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплата за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.9. Персональная выплата за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в баллах ежемесячно.

Критериями назначения персональной выплаты за сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач для руководителя и его заместителя указаны в Приложении №№ 2,5 к настоящему Положению.

6.10. Выплаты по итогам года устанавливаются руководителю Учреждения, его заместителю по итогам работы за квартал, ко дню строителя и по итогам работы за год. Выплаты устанавливаются распоряжением Учредителя в пределах фонда оплаты труда.

7. Заключительные положения.

7.1. Настоящее положение вступает в силу с 01.01.2017 г.

7.2. Все приложения к настоящему положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение № 1

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы руководителя Учреждения для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Обеспечение высоких результатов работы учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | обеспечение высоких результатов работы с единичными замечаниями | 4 |
| Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения в реализации долгосрочных целевых программ | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | реализация мероприятий | 2 |
| Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, реализация индивидуальной программы профессионального развития | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | участие хотя бы в одном из указанных мероприятий | 2 |

Приложение № 2

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы руководителя Учреждения для определения размера выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Добросовестное исполнение профессиональной деятельности | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие замечаний | 2 |
| Соблюдение требований при выполнении работ, применение современных методов организации труда | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 1 |
| Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 1 |

Приложение № 3

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы руководителя Учреждения для определения размера выплаты за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Оперативность | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | выполнение заданий, отчётов, поручений учредителя в установленные сроки и ранее сроков | 2 |
| Соблюдение законодательства | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие зафиксированных нарушений со стороны проверяющих и контролирующих органов | 2 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | освоение бюджетных средств на 60-70% | 2 |

Приложение № 4

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы заместителя руководителя Учреждения для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Обеспечение высоких результатов работы учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | обеспечение высоких результатов работы с единичными замечаниями | 2 |
| Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения в реализации долгосрочных целевых программ | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | реализация мероприятий | 2 |
| Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, реализация индивидуальной программы профессионального развития | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | участие хотя бы в одном из указанных мероприятий |  |

Приложение № 5

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы заместителя руководителя Учреждения для определения размера выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в процентах к должностному окладу |
| Владение оперативной информацией, своевременное и достоверное её доведение до должностных лиц | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие замечаний | 2 |
| Своевременное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой информации | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 2 |
| Участие в проведении плановых и внеплановых проверок на территории муниципального образования Ермаковский район (муниципальный контроль) | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | участие хотя бы в одном из указанных мероприятий | 1 |

Приложение № 6

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы заместителя руководителя Учреждения для определения размера выплаты за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Оперативность | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | выполнение заданий, отчетов, поручений учредителя в установленные сроки и ранее срока | 3 |
| Соблюдения законодательства | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие зафиксированных нарушений со стороны проверяющих и контролирующих органов | 1 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | освоение бюджетных средств на 60-70% | 1 |

Приложение № 7

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы бухгалтера Учреждения для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Ответственное отношение | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя учреждения | 1 |
| Непрерывное профессиональное развитие | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | применение в работе специальных бухгалтерских программ повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов | 1 |
| Участие в работе курсов, семинаров, конференций, реализация индивидуальной программы профессионального развития | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | участие хотя бы в одном из указанных мероприятий | 1 |

Приложение № 8

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы бухгалтера Учреждения для определения размера выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемой работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Организация работы по ведению бюджетного учёта | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие замечаний | 2 |
| Организация работы по ведению регистров бух. учета , учет имущества, основных и денежных средств | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 2 |
| Обеспечение составления отчёта об исполнении бюджетных средств | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 2 |

Приложение № 9

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы бухгалтера Учреждения для определения размера выплаты за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Отсутствие со стороны органов финансового контроля и главного распорядителя бюджетных средств | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | ни одного зафиксированного случая | 3 |
| Качественная подготовка и своевременная сдача отчётности | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | полнота выполнения и соблюдения сроков | 3 |

Приложение № 10

к положению об оплате труд

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы инженера Учреждения для определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Обеспечение высоких результатов работы учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | обеспечение высоких результатов работы с единичными замечаниями | 1 |
| Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения в реализации долгосрочных целевых программ | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | обеспечение реализация мероприятий по ДЦП | 1 |
| Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций, реализация индивидуальной программы профессионального развития | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | участие хотя бы в одном из указанных мероприятий | 1 |

Приложение № 11

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы инженера Учреждения для определения размера выплаты за важность, степень самостоятельности и ответственности выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Обеспечение подготовки документов и отчётности в соответствии с требованиями законодательства, локальных правовых актов учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие замечаний | 1 |
| Оформление результатов проведённых проверок (составление смет, актов, обмер площадей и т.д.) | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 0,5 |
| Участие в проведении плановых и внеплановых проверок на территории муниципального образования Ермаковский район (муниципальный контроль) | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | исполнено | 0,5 |

Приложение № 12

к положению об оплате труда

работников МКУ «Ермаковский центр капитального строительства»

**Критерии оценки работы инженера Учреждения для определения размера выплаты за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерий оценки | Периодичность установления выплаты | Количественный показатель | Размер выплаты, в баллах к должностному окладу |
| Оперативность | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | выполнение заданий, отчётов, поручений учредителя в установленные сроки и ранее сроков | 2 |
| Соблюдение законодательства | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | отсутствие зафиксированных нарушений со стороны проверяющих и контролирующих органов | 0,5 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности учреждения | ежемесячно, оценивается по результатам работы за месяц | освоение бюджетных средств на 60-70% | 0,5 |