**СЛУЖБА СТРОИТЕЛЬНОГО НАДЗОРА И ЖИЛИЩНОГО КОНТРОЛЯ**

**КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПРИКАЗ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| « » 2024 г. | г. Красноярск | № - нп |

«Об утверждении Положения об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края».

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», статьей 103 Устава Красноярского края, постановлением Правительства Красноярского края от 23.10.2013 г. № 552-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы», Положением о службе строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края, утвержденным постановлением Правительства Красноярского края от 03.04.2012 № 143-п, утвердить положение об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы, согласно приложению.

2. Признать утратившим силу приказ от 30.12.2013 № 122-п, от 30.12.2016 № 304-п, от 14.08.2017 №386-п, от 15.05.2023 № 44-п, от 15.05.2023 № 44-п, от 30.01.2024 № 7-п.

3. Контроль за исполнением Приказа оставляю за собой.

4. Опубликовать Приказ на «Официальном интернет-портале правовой информации Красноярского края» (www.zakon.krskstate.ru).

5. Приказ вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования.

### Заместитель руководителя службы Э.В. Шаповалов

Приложение № 1

к приказу службы

 строительного надзора и жилищного

контроля Красноярского края

от « » \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2024 г. № ­­­\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда работников службы строительного надзора и
жилищного контроля Красноярского края по должностям,
не отнесенным к государственным должностям и должностям
государственной гражданской службы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников органов исполнительной власти Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы (далее - работники).

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством.

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы работников

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 Положению.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличиваются при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

на 25% - за первый класс;

на 10% - за второй класс.

2.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2 настоящего Положения.

3. Виды, размеры и условия осуществления

выплат компенсационного характера

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в условиях ненормированного рабочег дня и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад), и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры выплат за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по итогам аттестации рабочих мест.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

доплату водителям автомобилей за ненормированный рабочий день.

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем, четвертом пункта 3.4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов).

3.4.3. Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.4. Работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.5. Водителям автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере до 50% оклада (должностного оклада).

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

4. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее - выплаты):

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы;

специальная краевая выплата (далее – региональная выплата).

4.2. Работникам могут устанавливаться персональные выплаты в следующих размерах:

а) персональные выплаты работникам за сложность, напряженность и особый режим работы - в размере до 50% оклада (должностного оклада), водителям автомобилей - в размере до 220% оклада (должностного оклада).

4.3. Конкретный размер персональных выплат работникам устанавливается руководителем службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края, с которым работник состоит в трудовых правоотношениях (далее - руководитель).

4.4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников с применением балльной системы оценки.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труде работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно по итогам работы за месяц с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 3 к Положению.

4.7. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются по решению руководителя и выплачиваются ежемесячно с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников в соответствии с приложением № 4 к Положению.

4.8. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляется начальником отдела по работе с обращениями граждан, кадрам и общим вопросам на основании оценочного листа по форме согласно приложений 5, 6 к настоящему положению и учитывается при подготовке приказов о назначении размера выплаты.

Решение об осуществлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем и оформляется приказом службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края.

4.9. Размер выплат работникам, предусмотренных пунктом 4.6 Положения, по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

Р = Ц1балла x Бi x Кисп.раб.врем., (1)

где:

Р - размер выплаты работнику за отчетный период по i-му виду выплат (руб.);

Ц1балла - цена балла для определения i-го размера выплат работнику (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях края с особыми климатическими условиями) (руб.);

Бi - количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i-го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i-му виду выплат;

Кисп.раб.врем. - коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

Кисп.раб.врем. = Тфакт. / Тплан., (2)

где:

Тфакт. - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

Тплан. - норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период.

Цена балла рассчитывается на плановый период (месяц, квартал, год) по каждой выплате стимулирующего характера. Плановый период для определения стоимости одного балла устанавливается в локальных нормативных актах.

Стоимость одного балла определяется по следующей формуле:

 (3)

где:

Qстим.i. - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i-й вид выплат в плановом периоде (руб.);

SUMБi - максимально возможное количество баллов по работникам, подлежащим оценке, за плановый период по i-му виду выплат стимулирующего характера;

n - количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием;

Qстим. = (ФОТштат. - ФОТзп. - Кгар. - Котп.) / РК,(4)

где:

РК - районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях края с особыми климатическими условиями;

ФОТштат. - фонд оплаты труда на плановый период, без учета средств, предусмотренных на индексацию заработной платы (в случае ее осуществления не с начала планового периода) (руб.);

ФОТзп. - фонд оплаты труда, запланированный в соответствии со штатным расписанием на плановый период, включающий оплату по окладам (должностным окладам), по основным и совмещаемым должностям, персональным выплатам, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях с особыми климатическими условиями (руб.);

Кгар. - компенсационные выплаты работникам (с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) за ненормированный рабочий день, за доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, за работу в ночное время, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, гарантированные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (руб.);

Котп.- сумма средств, направляемая на выплаты, исчисляемые исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, на оплату по замещению на период отпуска основных работников по должностям и профессиям, замещаемым на время отпуска (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями) (руб.).

Котп. рассчитывается по формуле:

Котп.=( ФОТштат./N\*r)\* Nотп., (5)

где:

Nотп.  - количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок в плановом периоде;

N - количество календарных дней в плановом периоде;

r – количество штатных единиц.

Перерасчет цены одного балла может быть произведен в случаях: внесения изменений в бюджетную смету соответствующего органа исполнительной власти Красноярского края по статье «Заработная плата»;

индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края;

в связи с превышением более чем на 15% суммы фактически начисленных персональных выплат по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период;

в связи с превышением более чем на 15% суммы средств, направляемых для оплаты отпусков и на компенсационные выплаты работникам по сравнению с расчетной величиной при определении стоимости одного балла на плановый период.

Перерасчет цены одного балла осуществляется по вышеуказанной формуле.

При этом под плановым периодом при пересчете цены балла понимается период с первого числа месяца, в котором осуществлены изменения по вышеуказанным случаям до окончания финансового года.

4.10. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, производится ежемесячно, в сроки предоставления табеля учета рабочего времени.

4.11. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

4.12. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на отчетный период, в котором будет производиться оценка работы в баллах распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

за качество выполняемых работ - 30%;

за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - 40%;

за интенсивность и высокие результаты работы - 20%;

по итогам работы за месяц - 10%.

4.13. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал производятся работникам с учетом выполнения следующих критериев:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

подготовка предложений и участие в разработке проектов нормативных правовых актов;

рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;

выполнение трудовой дисциплины, соблюдение технологической дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;

содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;

обеспечение качественного технического, санитарного состояния закрепленной техники, оборудования и помещений, транспортного обеспечения;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы транспорта.

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за месяц, квартал, составляет 900 баллов для всех работников.

В целях поощрения работников при определении выплат по итогам работы за месяц могут учитываются следующие критерии:

выполнение заданий особой важности и сложности, долголетняя и плодотворная работа, юбилейная дата, присвоение почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждение государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания Красноярского края и (или) Губернатора Красноярского края.

По решению руководителя выплаты по итогам работы за месяц с учетом вышеперечисленных критериев могут производиться без учета фактически отработанного времени.

Размер выплат по итогам работы за месяц, квартал (в баллах) конкретному работнику устанавливается руководителем на основании представления начальника отдела по работе с обращениями граждан, кадрам и общим вопросам.

Размер выплаты по итогам работы за месяц, квартал, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

Р = Ц1балла x Б, (6)

где:

Р - размер выплаты работнику по итогам работы за месяц, квартал (руб.);

Ц1балла - цена балла для определения размера выплат по итогам работы за отчетный период (руб.);

Б - количество баллов по результатам оценки труда работника;

Кисп.раб.врем. = Тфакт. / Тплан., (7)

где:

Тфакт. - фактически отработанное количество часов (рабочих дней) но должности за отчетный период;

Тплан., — норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

Стоимость одного балла определяется по формуле:

Ц1балла = Qстим. / SUM Б, (8)

где:

Qстим. - объем средств фонда оплаты труда, направляемый на выплаты по итогам работы за месяц, квартал (руб.);

SUM Б - максимально возможное количество баллов по результатам оценки за отчетный период по данному виду выплат стимулирующего характера.

4.13.1. Оценка результативности и качества труда работников для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, производится с периодичностью, указанной соответственно в пунктах 4.5 - 4.7 Положения, в срок, установленный локальными нормативными актами.

4.13.2. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

СКВув = Отп x Кув - Отп,

где:

СКВув - размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями;

Отп - размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув - коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется по формуле:

Кув = (Зпф1 + (СКВ x Кмес x Крк) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),

где:

Зпф1 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 - фактически начисленная заработная плата работника учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ - специальная краевая выплата;

Кмес - количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк - районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями.»;

4.14. Выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Предельное количество баллов, учитываемых в целях предоставления выплат по итогам работы за год составляет 300 баллов для каждого работника.

Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем и утверждается приказом службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края.

4.14.1. При определении размера стимулирующих выплат по итогам работы за год учитываются следующие критерии:

личный вклад, внесенный в результаты деятельности службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края;

успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей;

профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

участие в выполнении важных работ и мероприятий;

высокий уровень исполнительской дисциплины.

4.14.2. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за год работникам, занимающим должности в порядке внутреннего совместительства, выплачиваются только по основной должности (работе).

Выплаты по итогам работы за год работникам службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края, принятым и (или) уволенным в течение календарного года, производятся за фактически отработанное время.

4.14.3. Размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой конкретному работнику, определяется по формуле:

 (9)

где:

 - размер выплаты по итогам работы за год, осуществляемой i-му работнику (руб.);

 - стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год (руб.);

 - количество баллов по результатам оценки труда i-ro работника;

kj - коэффициент, учитывающий осуществление выплат по итогам работы за год j-му работнику, принятому и (или) уволенному в течение календарного года, пропорционально отработанному j-м работником времени.

Стоимость 1 балла для определения размеров выплаты по итогам работы за год рассчитывается по формуле:

 (10)

где:

э - экономия фонда оплаты труда по итогам финансового года (без учета средств, предусмотренных на региональную выплату, и районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки к заработной плате за работу в иных местностях края с особыми климатическими условиями) (руб.);

m - фактическая численность работников органа исполнительной власти края, работавших в календарном году, по итогам работы в котором осуществляется выплата.

5. Единовременная материальная помощь.

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

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

5.3 Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4 Выплата единовременной материальной помощи работникам производится на основании приказа руководителя.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной
платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| **ПКГ профессии рабочих первого уровня** |
| 1 квалификационный уровень | 3481  |
| 2 квалификационный уровень | 3649  |
| **ПКГ профессии рабочих второго уровня** |
| 1 квалификационный уровень |
| 1 квалификационный уровень | 4053  |
| 2 квалификационный уровень | 4943  |
| 3 квалификационный уровень | 5431  |
| 4 квалификационный уровень | 6542  |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

Критерии оценки результативности и качества труда работников для установления выплат за качество выполняемых работ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы |
| Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель) |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей | Обеспечение безаварийной эксплуатации транспортного средства по итогам работы за отчетный период | 250 |
| В случае незначительных единичных нарушений правил дорожного движения | 150 |
| В случае ДТП по вине работника | 0 |
| Младший обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений) |
| Оперативность и качество выполнения работ в части возложенных функциональных обязанностей  | Отсутствие замечаний, жалоб | 100 |
| Наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | 70 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

Критерии оценки результативности и качества труда работников для
установления выплат за важность выполняемой работы, степень
самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы |
| Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель и др.) |
| Профессиональныйуровень исполнения должностных обязанностей | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | содержание двигателя, кузова и салона автомобиля вчистоте | 60 |
| поддержание автомобиля в надлежащем техническом состоянии | 80 |
| Своевременное и качественное проведение текущего технического обслуживания автомобиля | 60 |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ | 20 |
| Младший обслуживающий персонал(уборщик производственных и служебных помещений) |
| Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | Оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | содержание закрепленных помещенийв надлежащем состоянии в соответствии с санитарными  | 30 |
|  |  | нормами |  |
| обеспечение сохранности хозяйственного инвентаря | 20 |
| соблюдение требований к качеству и срокам выполняемых работ | 20 |
| Участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ | 10 |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

Критерии оценки результативности и качества труда работников для
установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Показатели | Критерий оценки показателя | Предельный размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), баллы |
| Работники, осуществляющие транспортное обслуживание (водитель, др.) |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Эксплуатация транспортного средства согласно правилам и нормам, установленным действующим законодательством | 50 |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 190 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | 30 |
| Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, служебного распорядка службы | 30 |
| Младший обслуживающий персонал(уборщик производственных и служебных помещений) |
| Достижение высоких результатов в работе, интенсивность | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, служебного распорядка службы | 10 |
| Исполнение должностных обязанностей в условиях особого (напряженного) режима работы | 50 |
| Выполнение работ (функций), не входящих в круг должностных обязанностей | 10 |

Приложение № 5

к Положению об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

**Оценочный лист работы водителей**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование отдела, должности,

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку качества и результативности труда работников службы)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ года

(месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | фамилия, инициалы работников службы, в отношении которых осуществляется оценка их качества и результативности труда | наименование должности работников службы, в отношении которых осуществляется оценка их качества и результативности труда | количество баллов по результатам оценки деятельности работников службы | всего баллов | роспись работни-ков служ-бы, в отно-шении которых осуще-ствляется оценка качества и результативности труда |
| критерии оценки для установления выплат за качество выполняемых работ | критерий оценки для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | критерий оценки для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы |
| обеспече-ние без-аварийной эксплуа-тации транспор-тного средства по итогам работы за отчетный период | в случае незначи-тельных, единич-ных нару-шений правил дорож-ного движе-ния | в случае ДТП по вине работ-ника | профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | достижение высоких результатов в работе, интенсивность |
| оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ |
| содер-жание двигате-ля, кузо-ва и са-лона автомо-биля в чистоте | поддер-жание автомо-биля в надле-жащем состоя-нии | своевремен-ное и качественное проведение текущего техобслужи-вания автомобиля | Эксплу-тация транс-портного средства согласно прави-лам и нормам, устано-вленным дей-ствую-щим законно-дательством | Соблю-дение требова-ний техники безопас-ности и охраны труда. служеб-ного распо-рядка службы | Испол-нение должно-стных обязан-ностей в условиях особого (напря-женного) режима работы | Выпол-нение работ (функ-ций) не- входя-щих вкруг долж-ностных обяза-нностей |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Приложение № 6

к Положению об оплате труда работников службы строительного надзора и жилищного контроля Красноярского края по должностям, не отнесенным к государственным должностям и должностям государственной гражданской службы

**Оценочный лист работы уборщицы**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

(наименование отдела, должности,

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку качества и результативности труда работников службы)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_ года

(месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | фамилия, инициалы работников службы, в отношении которых осуществляется оценка их качества и результативности труда | наименование должности работников службы, в отношении которых осуществляется оценка их качества и результативности труда | количество баллов по результатам оценки деятельности работников службы | всего баллов | роспись работников службы, в отношении которых осуще-ствляется оценка качества и результативности труда |
| критерии оценки для установления выплат за качество выполняемых работ | критерий оценки для установления выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | критерий оценки для установления выплат за интенсивность и высокие результаты работы |
| отсутствие замечаний и жалоб | наличие единичных замечаний по итогам работы за отчетный период | профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей | достижение высоких результатов в работе, интенсивность |
| оперативное и результативное исполнение функциональных обязанностей | участие в организации и реализации мероприятий различного уровня, в выполнении важных срочных работ |
| содержа-ние закре-пленных помеще-ний в над-лежащем состоянии в соответ-ствии с санитар-ными нормами | обеспече-ние сохран-ности инвентаря | соблю-дение требова-ний к качеству и срокам выпол-няемых работ | Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда, служебного распорядка службы | Исполне-ние должнос-тных обязан-ностей в условиях особого (напряже-нного) режима работы | Выполне-ние работ (функций) не входя-щих вкруг должно-стных обязано-стей |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |