

Приложение 1  
к Положению, утверждённому  
постановлением администрации  
города Кировска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Минимальные размеры должностных окладов работников  
Муниципального казённого учреждения «Многофункциональный центр  
по предоставлению государственных и муниципальных услуг города  
Кировска»**

Таблица N 1

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным  
квалификационным группам общетраслевых должностей служащих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в рублях)
<b>Должности, отнесенные к ПКГ "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	Специалист по работе с заявителями; Бухгалтер; Специалист по информационным технологиям	4464
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 2 внутридолжностная категория	4596
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться 1 внутридолжностная категория	4989
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должное наименование «ведущий»	5581
5 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	6105

Таблица N 2

Минимальные размеры должностных окладов работников,  
осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям  
рабочих

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Минимальный размер оклада (в рублях)
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2692

Приложение 2  
к Положению, утверждённому  
постановлением администрации  
города Кировска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о порядке исчисления трудового стажа работников Муниципального казённого учреждения «Многофункциональный центр по предоставлению государственных и муниципальных услуг города Кировска», дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок исчисления трудового стажа работников Муниципального казённого учреждения «Многофункциональный центр по предоставлению государственных и муниципальных услуг города Кировска» (далее – Учреждение), дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу.

2. В стаж работы, дающий право работникам Учреждения на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу, включается:

2.1. Время работы в учреждениях независимо от организационно-правовой формы на должностях руководителей, специалистов и служащих, связанных с организацией и предоставлением государственных и муниципальных услуг, с использованием информационно-коммуникационных технологий, а также на должностях руководителей, специалистов и служащих по соответствующему направлению деятельности.

2.2. Время прохождения государственной и муниципальной службы.

2.3. Время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работника Учреждения.

2.4. Периоды повышения квалификации и профессиональной переподготовки, обучения в аспирантуре, высших учебных заведениях при условии, что этим периодам непосредственно предшествовала работа на должностях, указанных в подпункте 2.1. настоящего Положения.

3. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. В случаях, когда стаж работы не подтверждается записями в трудовой книжке, он может быть подтверждён иными документами, соответствующими установленным законодательством требованиям.

4. Исчисление стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу работника Учреждения, осуществляется комиссией, утверждённой приказом начальника Учреждения. Результаты принятого комиссией решения об установлении ежемесячной надбавки за выслугу лет оформляются приказом начальника Учреждения.

5. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу выплачивается со дня возникновения права на её установление.

6. Если у работника Учреждения право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда за ним сохранялся средний заработок, выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днём окончания указанных периодов.

Приложение 3  
к Положению, утверждённому  
постановлением администрации  
города Кировска  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

**Целевые показатели эффективности работы руководителя  
Муниципального казённого учреждения «Многофункциональный  
центр по предоставлению государственных и муниципальных услуг  
города Кировска»**

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Условия осуществления выплаты	Диапазон значения	Размер премии в процентах к должностному окладу руководителя учреждения
1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений Главы города, Главы администрации города Кировска и министерств Мурманской области	%	90-100	Выполнено от 90-100% поручений - 60%
			80-89	Выполнено от 80-89% поручений – 40%
			70-79	Выполнено от 70-79% поручений – 20%
2	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем	Количество дисциплинарных взысканий	0 - 1	Наличие дисциплинарных взысканий – 0%, отсутствие – 30%
3	Наличие объективных жалоб	Шт.	Менее 3	Наличие до 3 жалоб – 30%, наличие более 4 жалоб – 0%
4	Своевременное размещение и обновление информации на сайте bus.gov.ru	%	99-100	Своевременное размещение информации – 30%, не размещение – 0%

Размер премии за основные работы за год определяется в процентах от должностного оклада с учетом значений целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения по следующему алгоритму расчета:

$$Pr_{г} = \sum Pr_{i} * K_{эфр}, \text{ где}$$

$Pr_{г}$  – размер премии по результатам работы руководителя Учреждения за год в процентах от должностного оклада;

$Pr_{i}$  – размер премии за выполнение  $i$ -го показателя эффективности;

$K_{эфр}$  – коэффициент эффективности финансовой работы руководителя, рассчитывается по формуле:

$K_{эфр} = 1,5/n$ , где  $n$  – место возглавляемого руководителем Учреждения в рейтинге качества финансового менеджмента.