

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.07.2016 г. Норильск № 397

Об утверждении Положения об оплате труда директора, заместителей директора   
и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях регулирования условий оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство» (прилагается).
2. Признать утратившими силу:

* пункт 1 постановление Администрации города Норильска от 17.11.2015 №556   
  «Об утверждении Положения об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство» и внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013 № 455»;
* постановление Администрации города Норильска от 12.02.2016 № 112   
  «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 17.11.2015 № 556 «Об утверждении Положения об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство» и внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013 № 455».

1. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить на официальном сайте муниципального образования город Норильск.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.09.2016.

И.о. Руководителя Администрации города Норильска А.П. Митленко

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Администрации

города Норильска

от 22.07.2016 №397

Положение

об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство» (далее – учреждение)

1.2. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, устанавливается выплата материальной помощи.

1.4. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения не могут устанавливаться выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

2. Должностной оклад

2.1. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Количество средних окладов (должностных окладов) заработной платы работников основного персонала учреждения | | | |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 4,81 | 2,9 | 2,4 | 1,9 |

Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2.2. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

2.3. Ежегодно в срок до 1 февраля текущего года учреждением осуществляется оценка объемных показателей в соответствии с разделом 6 настоящего Положения по состоянию на 1 января текущего года.

При изменении объемных показателей деятельности, влекущих отнесение учреждения к иной группе по оплате труда директора учреждения, учреждение направляет соответствующее информационное сообщение в Управление по персоналу Администрации города Норильска.

Управление по персоналу Администрации города Норильска в течение 20 рабочих дней с даты получения информационного сообщения от учреждения осуществляет проверку данного сообщения и при отсутствии замечаний подготавливает проект распоряжения Руководителя Администрации города Норильска об изменении группы по оплате труда директора учреждения. При наличии замечаний – возвращает документы на доработку в указанный настоящем абзаце срок.

2.4. Средний размер оклада работников основного персонала учреждения определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения, определенным постановлением Администрации города Норильска и перечнем должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу: водитель автомобиля.

2.5. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются на 15% ниже оклада директора учреждения, должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 20% ниже оклада директора учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

-надбавка директору, заместителям директора и главному бухгалтеру в возрасте до 30 лет, проживших на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключивших после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Выплаты компенсационного характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются к должностному окладу, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

3.2. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.2.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Основанием для установления директору учреждения данных выплат является распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска.

Основанием для установления заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения данных выплат является приказ директора учреждения.

3.2.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- в размере не менее одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Основанием для установления директору учреждения данной выплаты является распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска, и табель учета использования рабочего времени.

Основанием для установления заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения данной выплаты является приказ директора учреждения и табель учета использования рабочего времени.

3.3. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск устанавливается надбавка в размере 80%. Данная надбавка уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса РФ, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22 октября 1990 года № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

Данная надбавка рассчитывается в порядке, аналогичном порядку расчета надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленному действующим законодательством.

На данную выплату районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не начисляются.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы;

- материальное поощрение (премирование).

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру предусматривается в субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

Плановый объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера (за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск) директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада директора учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Предельное количество должностных окладов  руководителя учреждения в год | |
| Для определения объема стимулирующих выплат директору | Для определения объема стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру |
| 8 | 7 |

Расчет средств на стимулирующие выплаты осуществляется с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Дополнительно в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания предусматриваются средства на персональную выплату за работу в муниципальном образовании город Норильск.

4.3. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск) директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера данной категории работников, определенного в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.

4.4. Фактический объем средств, использованных на осуществление стимулирующих выплат конкретному должностному лицу, рассчитывается как сумма начисленных ему стимулирующих выплат в течение отчетного периода, а также сумма сохраняемого ему в течение отдельных периодов среднего заработка (в части стимулирующих выплат) в установленных действующим законодательством случаях.

Предельный объем средств на осуществление стимулирующих выплат должностному лицу в отчетном периоде определяется исходя из должностного оклада директора учреждения, установленного по состоянию на дату окончания отчетного периода.

В целях соблюдения ограничения, установленного пунктом 4.3 настоящего Положения, средства, фактически использованные на стимулирующие выплаты в отчетном периоде, и предельный их размер по конкретному должностному лицу исчисляются без учета начисленных на стимулирующие выплаты:

- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

- районного коэффициента;

-процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- надбавки директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

В случаях неполной отработки календарного года директором, заместителями директора учреждения, либо главным бухгалтером в соответствующей должности, предельный объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера рассчитывается пропорционально отработанному времени в календарном году.

Ответственность за превышение объема средств на стимулирующие выплаты директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру несет директор учреждения, а также начальник Управления по персоналу Администрации города Норильска.

4.5. Директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по формуле:

ПН = Зп Х Ккв, где:

ПН – размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Зп – размер заработной платы;

Ккв – коэффициент заработной платы, составляющий 2,80.

Для директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, может устанавливаться размер Ккв отличный от размера Ккв, установленного настоящим пунктом.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

- выплат, полученных от приносящей доход деятельности;

- материальной помощи;

- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

-начислений по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Север и приравненных к ним местностях, надбавки директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и надбавки директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении директора, его заместителей и главного бухгалтера учреждения о составных частях заработной платы выделяется отдельной стройкой.

4.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются по результатам работы ежемесячно по критериям оценки результативности и качества труда, определенным приложениями 1, 2, 3 к настоящему Положению, в процентах от должностного оклада.

4.7. Выплаты по итогам работы устанавливаются директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в текущем календарном году по результатам работы за отчетный календарный год в пределах фонда оплаты труда по основаниям, приведенным в приложении 4 к настоящему Положению, в процентах от должностного оклада.

Выплаты по итогам работы не устанавливаются директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения, отработавшему в отчетном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

4.8. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются в виде материального поощрения (премирования) с учетом соблюдения условия, предусмотренного пунктом 4.3 настоящего Положения.

Стимулирующие выплаты директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются в пределах, установленных Положением о порядке расходования прибыли, полученной от приносящей доход деятельности учреждения.

Общий размер выплат материального поощрения (премирования) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения и всем иным работникам учреждения с учетом начисленных страховых взносов не может превышать 15% прибыли, оставшейся после уплаты налогов.

Материальное поощрение (премирование) в размере до 10 000 рублей производятся в следующих случаях:

- за выполнение служебных заданий особой важности и сложности;

- за успехи в труде, новаторство и иные достижения в работе;

- в связи с профессиональным, государственным праздником;

- в связи с юбилейной датой учреждения (5 лет и далее через каждые 5 лет) – при общем стаже работы в учреждении не менее 1 года;

- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет и т.д.);

- по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год;

- в связи с выездом из районов Крайнего Севера – при непрерывном стаже работы в учреждении не менее 10 лет.

Материальное поощрение (премирование) по вышеуказанным основаниям может выплачиваться директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения не позднее трех месяцев со дня наступления соответствующего случая.

К сумме материального поощрения (премирования), выплачиваемого из прибыли от осуществления приносящей доход деятельности, не применяется районный коэффициент и на него не начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка директору учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

4.9. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска.

Процедура установления стимулирующих выплат директору учреждения определяется постановлением Администрации города Норильска.

Стимулирующие выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом директора учреждения.

4.10. В случае сложившегося по итогам работы за месяц, квартал перерасход средств, выделенных на оплату труда работникам учреждения, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы директору учреждения не устанавливаются.

4.11. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера директору, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

5. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

5.2. В случае, если директором, заместителями директора, главным бухгалтером учреждения получена материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности, то оказание материальной помощи по тем же основаниям за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания не производится.

6. Объемные показатели деятельности

6.1. К показателям, характеризующим работу учреждения, относятся следующие показатели:

- количество штатных единиц в учреждении;

- наличие автотранспортных средств на балансе учреждения.

6.2. Объем деятельности учреждения оценивается в баллах. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из суммы баллов:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда директора учреждения (по сумме баллов) | | | |
| 1 группа  по оплате труда | 2 группа  по оплате труда | 3 группа  по оплате труда | 4 группа  по оплате труда |
| свыше 500 | 351 - 500 | 201 - 350 | до 200 |

6.3. Учреждение относится к 1, 2, 3 или 4 группе по оплате труда директора учреждения по сумме баллов, определенных на основе следующих показателей деятельности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование показателя | Условия | Кол-во баллов |
| Количество штатных единиц в учреждении | Из расчета на каждую штатную единицу | 1 |
| Наличие автотранспортных средств на балансе учреждения | За каждую единицу | 10 |

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»,

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 22.07.2016 № 397

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

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор | | | |
| Эффективное управление учреждением | Осуществление транспортного обеспечения заказчиков в соответствии с установленным закреплением подвижного состава | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заказчиков | 6,0% |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий осуществления производственно-хозяйственной деятельности учреждения | Отсутствие обоснованных претензий органов надзора и контроля | 6,0% |
| Отсутствие производственных травм, несчастных случаев | 5,0% |
| отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | - | 5,0% |
| Заместитель директора по производству | | | |
| Эффективное управление учреждением | Осуществление транспортного обеспечения заказчиков в соответствии с установленным закреплением подвижного состава | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны заказчиков | 10,0% |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий осуществления производственно-хозяйственной деятельности учреждения | Отсутствие обоснованных претензий органов надзора и контроля | 10,0% |
| Обеспечение безаварийной эксплуатации подвижного состава | Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водительского персонала Учреждения, повлекших причинение вреда здоровью средней и тяжелой тяжести |  | 11,0% |
| Заместитель директора по экономике и финансам | | | |
| Эффективное управление финансовой деятельностью Учреждения | Разработка и подведение итогов текущих планов финансово-хозяйственной деятельности Учреждения | Соблюдение регламента и объема формирования отчетности и планирования ФХД Учреждения | 23,0% |
| Заместитель директора – главный инженер | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования Учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий осуществления производственно-хозяйственной деятельности учреждения | Отсутствие обоснованных претензий органов надзора и контроля | 11,0% |
| Отсутствие производственных травм, несчастных случаев работников учреждения | 11,0% |
| Отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | - | 11,0% |
| Главный бухгалтер | | | |
| Эффективное управление финансовой деятельностью учреждения | Осуществление контроля реализации учетной политики учреждения, обеспечение соответствия учетной политики действующему законодательству | Отсутствие нарушений применения действующего законодательства в области бухгалтерского учета | 25,0% |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»,

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 22.07.2016 № 397

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для установления ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы**

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор | | | |
| Эффективное управление учреждением | Оперативное и качественное выполнение задач, поставленных вышестоящими управленческими структурами | Отсутствие замечаний по своевременности и качеству выполнения поставленных задач | 11,0% |
| Выполнение плана машино-часов на линии | 100% | 11,0% |
| Заместитель директора по производству | | | |
| Эффективная организация транспортного обеспечения | Коэффициент выпуска подвижного состава на линию | 0,500 и выше | 12,0% |
| 0,450 – 0,499 | 6,0% |
| меньше 0,400 | 0% |
| Выполнение плана машино-часов на линии | 100% | 12,0% |
| Заместитель директора по экономике и финансам | | | |
| Эффективное управление финансовой деятельностью учреждения | Организация и контроль финансирования текущих расходов учреждения в целях оперативного обеспечения его уставной деятельности товароматериальными ценностями, работами, услугами | Отсутствие нарушений транспортного обеспечения по причине несвоевременного финансового обеспечения текущих расходов | 23,0% |
| Заместитель директора – главный инженер | | | |
| Эффективное управление техническим обслуживанием и ремонтом подвижного состава учреждения | Организация и контроль проведения всех видов технического обслуживания, текущего и капитального ремонта подвижного состава Учреждения | Отсутствие случаев сверхнормативных простоев подвижного состава на техническом осмотре, текущем ремонте и капитальном ремонте | 20,0% |
| Главный бухгалтер | | | |
| Эффективное управление финансовой деятельностью учреждения | Организация и контроль финансирования текущих расходов учреждения в целях оперативного обеспечения его уставной деятельности товароматериальными ценностями, работами, услугами | Отсутствие нарушений транспортного обеспечения по причине несвоевременного финансового обеспечения текущих расходов | 24,0% |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»,

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 22.07.2016 № 397

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для установления ежемесячных выплат за качество выполняемых работ**

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор | | | |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Вакансии (за исключением временных вакансий) | отсутствие | 8,0% |
| Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб работников | 8,0% |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации по запросам органа, исполняющего функции и полномочия учредителя | отсутствие обоснованных претензий со стороны органов надзора и контроля, учредителя | 6,7% |
| Заместитель директора по производству | | | |
| Эффективное управление учреждением | Отсутствие судебных решений (принятых не в пользу учреждения) по вопросам деятельности учреждения | - | 7,0% |
| Эффективная организация транспортного обеспечения | Организация перевозок специальным и специализированным транспортом в соответствии с действующим законодательством | Отсутствие обоснованных претензий органов надзора и контроля | 6,6% |
| Заместитель директора по экономике и финансам | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации по запросам органа, исполняющего функции и полномочия учредителя | Отсутствие обоснованных претензий со стороны органов надзора и контроля | 22,6% |
| Заместитель директора – главный инженер | | | |
| Эффективное управление материально-техническими ресурсами | Создание необходимых производственных запасов, обеспечение завоза товароматериальных ценностей, регулирование поставок в соответствии с технологическим процессом | Отсутствие сбоев транспортного обслуживания по причине некачественного обеспечения ТМЦ | 15,6% |
| Главный бухгалтер | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации по запросам органа, исполняющего функции и полномочия учредителя | отсутствие обоснованных претензий со стороны органов надзора и контроля, учредителя | 23,9% |

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального бюджетного учреждения «Автохозяйство»,

утвержденному постановлением

Администрации города Норильска

от 22.07.2016 № 397

**Критерии оценки результативности и качества труда**

**для установления выплат по итогам работы**

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директору | | | |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по натуральным показателям | машино-час,  м2  м3 | не ниже 90% | 50% |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по показателям качества | % | не ниже 90% | 50% |
| Наличие случаев невосполнимых потерь муниципального имущества на объектах транспортного хозяйства | штук | =0 | 50% |
| Эффективность реализации муниципальной подпрограммы по итогам работы за год | оценка эффективности реализации муниципальных программ | > 1,0 | 30% |
| Заместитель директора по производству | | | |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по натуральным показателям | машино-час,  м2  м3 | не ниже 90% | 60% |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по показателям качества | % | не ниже 90% | 60% |
| Наличие случаев невосполнимых потерь муниципального имущества на объектах транспортного хозяйства | штук | =0 | 30% |
| Заместитель директора по экономике и финансам | | | |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по натуральным показателям | машино-час,  м2  м3 | не ниже 90% | 60% |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по показателям качества | % | не ниже 90% | 60% |
| Эффективность реализации муниципальной подпрограммы по итогам работы за год | оценка эффективности реализации муниципальных программ | > 1,0 | 30% |
| Заместитель директора – главный инженер | | | |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по натуральным показателям | машино-час,  м2  м3 | не ниже 90% | 60% |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по показателям качества | % | не ниже 90% | 60% |
| Наличие случаев невосполнимых потерь муниципального имущества на объектах транспортного хозяйства | штук | =0 | 30% |
| Главный бухгалтер | | | |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по натуральным показателям | машино-час,  м2  м3 | не ниже 90% | 60% |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по показателям качества | % | не ниже 90% | 60% |
| Эффективность реализации муниципальной подпрограммы по итогам работы за год | оценка эффективности реализации муниципальных программ | > 1,0 | 30% |