

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

18.04.2016 г. Норильск № 227

Об утверждении Положения об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения»

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях регулирования условий оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить [Положение](#Par35) об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения» (прилагается).
2. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить его на официальном сайте муниципального образования город Норильск.

Руководитель Администрации города Норильска Е.Ю. Поздняков

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города Норильска

от 18.04.2016 №227

Положение об оплате труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения» (далее – учреждение), подведомственного Управлению по спорту и туризму Администрации города Норильска (далее – Управление).

1.2. Заработная плата директора, его заместителей 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, осуществляется выплата материальной помощи.

1.4. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения не могут осуществляться выплаты, непредусмотренные настоящим Положением.

2. Должностные оклады

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

|  |
| --- |
| Количество средних окладов (должностных окладов) заработной платы работников основного персонала учреждения |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда |
| 2,6 | 2,1 |

Размер должностного оклада руководителя 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, учреждением направляется соответствующее информационное сообщение в Управление.

Управление в течение 20 рабочих дней с даты получения информационного сообщения от учреждения осуществляет проверку данного сообщения и при отсутствии замечаний издает приказ об изменении группы по оплате труда директора учреждения. При наличии замечаний – возвращает документы на доработку в указанный в 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 руководителя учреждения, определенным постановлением Администрации города Норильска и Перечнем должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу: педагог дополнительного образования и тренер - преподаватель.

2.5. Размер должностного оклада заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного 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 учреждения 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 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 не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с 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 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

* 1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также за счет средств, полученных 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.

* 1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору, заместителям директора и главному бухгалтеру предусматривается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

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 директора учреждения в год |
| Для определения объема стимулирующих выплат директору | Для определения объема стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру |
| 18 | 17 |

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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Дополнительно в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения предусматриваются средства на персональную выплату за работу в муниципальном образовании город Норильск.

* 1. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск) директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера данной категории работников, определённого в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.
	2. 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

В случаях неполной отработки календарного года директором учреждения, заместителями директора, 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, заместителям директора и главному бухгалтеру несет директор учреждения, а также начальник Управления.

* 1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональная выплата за опыт работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Опыт работы в занимаемой должности: | Предельный размер выплат к должностному окладу |
| до 1 года | 0% |
| от 1 года до 5 лет | 5% |
| от 5 лет до 10 лет | 15% |
| свыше 10 лет | 25% |

Размер персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности директору, заместителям директора и главному бухгалтеру увеличивается на 15 процентов при наличии первой квалификационной категории.

Размер выплаты за опыт работы в занимаемой должности директору, заместителям директора и главному бухгалтеру увеличивается на 20 процентов при наличии высшей квалификационной категории.

При установлении персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности в стаж работы засчитывается время работы на руководящих должностях в образовательных учреждениях, а также в органах исполнительной власти, имеющих подведомственные образовательные учреждения.

Исчисление стажа, дающего право на получение надбавки за опыт работы, осуществляется в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации. Основным документом для исчисления стажа является трудовая книжка.

Персональная выплата за опыт работы в занимаемой должности устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

* 1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по [формуле](#Par65):

ПН = Зп x Ккв, где:

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

Зп – размер заработной платы;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, составляющий 0,63.

Для директора, заместителей директора 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 надбавке к заработной плате 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 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 надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, 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 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, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения о составных частях заработной платы выделяется отдельной строкой.

* 1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору, заместителям директора 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.
	2. Выплаты по итогам работы устанавливаются директору, заместителям директора 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 отчётном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

* 1. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера директору учреждения с учетом соблюдения условия, предусмотренного пунктом 4.3 настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы директору учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера прибыли, полученной учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих условий:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Условие | индикатор | Предельный размер (%) от прибыли, полученной учреждением от приносящей доход деятельности, после уплаты налогов |
| Доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному субсидией на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания | от 1% до 15,9% | 0,5 |
| от 16% до 25,9% | 1,0 |
| от 26% до 30,9% | 1,5 |
| от 31% и выше | 2,0 |

Стимулирующие выплаты директору учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляются ежеквартально в пределах, установленных Положением о порядке расходования прибыли, полученной от приносящей доход деятельности учреждения, по итогу работы учреждения за предыдущий квартал.

На данные выплаты не начисляется районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка для работников 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск, персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

* 1. Независимо от степени соответствия результативности и качества труда критериям оценки результативности и качества труда стимулирующие выплаты за отчетный месяц не устанавливаются и не выплачиваются в полном объеме директору, заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения:

- допустившему прогул;

-допустившему появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- уволенному за совершение виновных действий.

* 1. 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 устанавливаются приказом директора учреждения.

* 1. В случае сложившегося по итогам работы за месяц, квартал перерасхода 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.
	2. 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, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

6. Объемные показатели деятельности

6.1. Показателями, характеризующими работу учреждения для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора учреждения, являются показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- наличие зданий учреждения с учетом количества обучающихся, воспитанников;

- количество работников в учреждении;

- наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов;

- наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, велодрома (автодром);

- наличие учебных мастерских, цехов;

- количество методических пособий, разработанных педагогическими работниками за календарный год и опубликованных в печатных изданиях, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6.2. Объем деятельности учреждения оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда. Учреждение относятся к 1 или 2 группе по оплате труда директора по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктом 6.](#Par3155)5 настоящего Положения.

Группа по оплате труда директора учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |
| --- |
| Группы по оплате труда директора учреждения (по сумме баллов) |
| 1 группа | 2 группа |
| свыше 350 баллов | до 350 баллов |

6.3. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

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

6.5. Показатели, характеризующие масштаб учреждения, для отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения:

| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | Наличие зданий учреждения с учетом количества обучающихся, воспитанников | за каждое указанное здание |  |
|  | до 100 человек | 20 |
|  | от 100 до 200 человек | 30 |
|  | свыше 200 человек | 50 |
| 2 | Количество работников в учреждении | за каждого работника | 1 |
| дополнительно за каждого работника имеющего: |  |
|  | первую квалификационную категорию | 0,5 |
|  | высшую квалификационную категорию | 1 |
|  | ученую степень | 1,5 |
| 3 | Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов | за каждый кабинет | 15 |
| 4 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, велодрома (автодром) | за каждый вид | 15 |
| 5 | Наличие учебных мастерских, цехов | за каждый вид | 50 |
| 6 | Количество методических пособий, разработанных педагогическими работниками за календарный год и опубликованных в печатных изданиях, информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»  | за каждое методическое пособие | 10 |

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 18.04.2016 № 227

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

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор учреждения |
| Эффективное управление учреждением | Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы за отчетный месяц | в полном объеме (100%) | 20 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий  | отсутствие обоснованных предписаний органов надзора и контроля | 20 |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 10 |
| Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным требованиям | более 95% | 20 |
| Отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | - | 20 |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности | факт наличия | 10 |
| Заместитель директора по учебной работе |
| Эффективное управление учреждением | Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы за отчетный месяц | в полном объеме (100%) | 60 |
| Создание условий для осуществления учебного процесса | Наличие высококвалифицированных педагогических кадров | наличие более 80 % аттестованных педагогических кадров на квалификационную категорию | 20 |
| Система непрерывного развития педагогических кадров | наличие и реализация программы развития педагогических кадров | 10 |
| Заместитель директора по хозяйственной части |
| Создание условий для осуществления учебного процесса | Материально- техническая, ресурсная обеспеченность учебного процесса | в соответствии с лицензией | 30 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий  | отсутствие обоснованных предписаний органов надзора и контроля | 10 |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 10 |
| Отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | - | 20 |
| Сохранение здоровья детей в учреждении | Организация обеспечения безопасности обучающихся на велодроме | Отсутствие обоснованных жалоб, травм | 10 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 18.04.2016 № 227

**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 окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор учреждения |
| Эффективное управление учреждением | Участие в мероприятиях краевого и федерального значения, направленных на повышение статуса учреждения  | за мероприятие | 50 |
| Заместитель директора по хозяйственной части |
| Эффективное управление учреждением | Оперативно-техническое руководство по вопросам содержания, обслуживания и ремонта зданий, сооружений, оборудования, электротехнического и санитарно-технического хозяйства | оперативное решение вопросов  | 30 |
| Главный бухгалтер |
| Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения | Выполнение заданий качественно, в короткие сроки | - | 50 |

Приложение № 3

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 18.04.2016 № 227

**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 окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор |
| Эффективное управление учреждением | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности Учреждения со стороны органов, осуществляющих функции контроля (надзора), со стороны учредителя, граждан | - | 20 |
| Отсутствие судебных решений (принятых не в пользу учреждения) по вопросам деятельности учреждения | - | 20 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Вакансии (за исключением временных вакансий) | отсутствие | 10 |
| Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб | 10 |
| 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 | 20 |
| Заместители директора |
| Эффективное управление учреждением | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности учреждения со стороны органов, осуществляющих функции контроля (надзора), со стороны учредителя, граждан | - | 50 |
| Управление учебным процессом на основе программ и проектов\*  | наличие и реализация программ и проектов | 20 |
| 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 | 50 |
| Своевременное проведение расчетов с работниками и контрагентами | - | 50 |

\*За исключением заместителя директора по хозяйственной части.

Приложение № 4

к Положению об оплате труда

директора, заместителей директора и главного бухгалтера муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 18.04.2016 № 227

**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 окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по натуральному показателю | Процент исполнения | более 95% | 15 |
| Выполнение муниципальных заданий отчетного года по показателям качества | Выполнение по всем показателям | выполнено | 10 |
| Обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения | наличие/отсутствие | наличие | 10 |
| Проведение ремонтных работ в учреждении | Текущий ремонт  | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 10 |
| Капитальный ремонт | 15 |
| Исполнение плана по энергосбережению  | Мероприятия плана в отчетном году выполнены в полном объеме | - | 15 |
| Заместитель директора по учебной работе |
| Выполнение муниципального задания отчетного года по натуральному показателю | Процент исполнения | более 95% | 20 |
| Выполнение муниципального задания отчетного года по показателям качества | Выполнение по всем показателям | выполнено | 10 |
| Организация повышения квалификации работников  | 90% от списочного состава | выполнено | 10 |
| Заместитель директора по хозяйственной части |
| Проведение ремонтных работ в учреждении | Текущий ремонт  | выполнен в срок, качественно, в полном объеме | 15 |
| Капитальный ремонт | 20 |
| Исполнение плана по энергосбережению  | Мероприятия плана в отчетном году выполнены в полном объеме | - | 25 |
| Главный бухгалтер |
| Инициатива и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде | наличие/отсутствие  | наличие | 40 |