

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

22.10.2013 г. Норильск № 454

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Норильска от 14.06.2011 № 326 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования город Норильск»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности (прилагается).

2. Руководителю муниципального казенного учреждения «Управление по содержанию и строительству автомобильных дорог г. Норильска» разработать локальный нормативный акт об оплате труда и принять в срок до 15 октября 2013 года в установленном законом порядке.

3. Настоящее постановление вступает в силу с даты его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10. 2013 г.

4. Разместить настоящее постановление на официальном сайте муниципального образования город Норильск.

Руководитель Администрации города Норильска А.Б. Ружников

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города Норильска

от 22.10.2013 №454

Примерное [положение](#Par45) об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное п[оложение](#Par45) об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности (далее – учреждений), финансируемых за счет средств бюджета муниципального образования город Норильск.

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами, устанавливающими новые системы оплаты труда.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в учреждении коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск и [Постановлением](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C530D9D2E29DA2A7F9B9D4F196F15319B94546BC40250j9f7I) Администрации города Норильска от 24.06.2011 № 326 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования город Норильска», а также настоящим Положением.

1.3. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры выплат стимулирующего характера, доплат, надбавок, материальной помощи, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – окладов, ставок) всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады, ставки;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2. Оклады, ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов, ставок работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов, ставок, определенных в локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, а также настоящим Положением.

2.2. В локальных нормативных актах размеры окладов, ставок устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов, ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C531390384585237094C2441A63426EC4CF093CjCfDI) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный  размер оклада  (должностного  оклада), ставки  заработной   платы, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 506,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих третьего уровня» | |
| 4 квалификационный уровень | 3 993,0 |
| 5 квалификационный уровень | 4 662,0 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1 квалификационный уровень | 5 010,0 |

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C531390384585237F99C6451E63426EC4CF093CjCfDI) Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер  оклада, ставки, руб. |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии  рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 258,0 |

3. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Все выплаты компенсационного характера рассчитываются от оклада (должностного оклада) с учетом времени работы (нагрузки) в условиях труда, отличающихся от нормальных.

3.2. В случаях, определенных [законодательством](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C531390384585237994CB4517681F64CC96053ECA0758C7947438C4jCfCI) Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании [статьи 147](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C531390384585237994CB4517681F64CC96053ECA0758C7947438C1C8C5D46Fj0fCI) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата производится в следующих размерах:

- за работу в тяжелых и вредных условиях труда – до 12 процентов от оклада, ставки;

- за работу в особо тяжелых и особо вредных условиях труда – до 24 процентов от оклада, ставки.

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

Конкретные размеры компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяются по результатам аттестации рабочих мест и оценке условий труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.4. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера на основании [статьи 149](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C531390384585237994CB4517681F64CC96053ECA0758C7947438C7C8jCf2I) Трудового кодекса Российской Федерации:

- доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за ненормированный рабочий день водителям легковых автомобилей.

3.4.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% часовой ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график сменности работы.

3.4.2. Размер доплаты за совмещение профессий или выполнение обязанностей

временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.4.3. Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

- за первые два часа сверхурочной работы – не менее полуторного размера дневной или часовой ставки (части оклада, ставки за день или час работы);

- за последующие часы – не менее двойного размера дневной или часовой ставки (части оклада, ставки за день или час работы).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.4. Водителям легковых автомобилей устанавливается доплата за ненормированный рабочий день в размере 25 % должностного оклада.

3.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C531390384585237994CB4517681F64CC96053ECA0758C7947438C7C9jCf0I) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада, ставки за день или час работы) сверх оклада, ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Основанием для оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни является приказ руководителя учреждения, табель учета рабочего времени и график сменности работы.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждений по решению руководителя в пределах средств, направленных на оплату труда работников учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат 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.

4.3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работников не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного

в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.5 настоящего Положения.

4.4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в учреждениях, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, за работу в муниципальном образовании город Норильск в целях сохранения дохода работников, в соответствии с пунктом 4.5 настоящего Положения.

4.5. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим [пунктом](#Par581), устанавливается региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в муниципальном образовании город Норильск составляет – 9 861 рублей.

Региональная выплата для работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим [пунктом](#Par581), и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера заработной платы, установленного настоящим [пунктом](#Par581), исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим [пунктом](#Par581), исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего [пункта](#Par581), при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного для муниципального образования город Норильск.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера.

4.6. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения работникам ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников определяются согласно [приложениям 1](#Par1053), 2, 3 к настоящему Положению.

4.10. Критерии оценки труда работников учреждений за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в соглашениях, локальных нормативных актах учреждения.

4.11. Персональные выплаты кроме выплаты, устанавливаемой в соответствии с пунктом 4.15 настоящего Положения, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.12. При установлении персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности в стаж работы засчитывается:

- общий (совокупный) стаж по соответствующей специальности и составляет:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10% должностного оклада;

- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 20% должностного оклада;

- при стаже работы от 10 года до 15 лет – 30% должностного оклада;

- свыше 15 лет – 40% должностного оклада;

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

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

4.13. Персональная выплата за квалификационную категорию устанавливается водителям автомобилей с учетом классности:

1 класс – 25% должностного оклада;

2 класс – 10% должностного оклада.

4.14. Персональные выплаты за работу в учреждениях устанавливаются работникам учреждения в размере 25,4% должностного оклада.

4.15. Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается в целях сохранения дохода работников, определенного в соответствии с муниципальными правовыми актами, действовавшими до установления указанной в настоящем пункте выплаты.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по [формуле 1](#Par606):

ПН = Зп x Ккв, где: (1)

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

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами муниципального образования город Норильск;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, соответствующий размеру коэффициента дополнительной компенсационной выплаты, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами, действовавшими по состоянию на 31.03.2013, согласно приложению 4 к настоящему Положению.

По отдельным должностям распоряжением Администрации города Норильска может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного по соответствующей должности в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

Ккв – коэффициент повышения заработной платы устанавливается:

для работников учреждений, в размере, соответствующем Ккв, установленному по соответствующей должности в соответствии с [приложением 4](#Par3610) к настоящему Положению.

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

региональной выплаты;

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.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск в месяце, предшествующем месяцу, в котором работникам начисляются выплаты, исчисляемые 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, увеличивается.

Размер увеличения рассчитывается по [формуле 2](#Par630):

Пнув = Отп x Кув – Отп, где: (2)

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

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 персональной выплаты.

Порядок расчета Кув зависит от периода, который учитывается при определении среднего дневного заработка.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 01.04.2013, Кув рассчитывается по [формуле 3](#Par656):

Кув = (Зпф1 x (1 + Ккв) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), где: (3)

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01.04.2013;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 01.04.2013.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка не учитываются периоды, предшествующие 01.04.2013, Кув = 1.

В случае, если работникам до 01.04.2013 предоставлены исчисляемые 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, выплаты за период после 01.04.2013, увеличение персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск не осуществляется.

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.

Персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении работников при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.16. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- достижение высоких результатов в работе за определенный период;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты по итогам работы не включаются в фонд оплаты труда учреждения для исчисления суммы средств, направляемых в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения.

4.1[7](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C530D9D2E29DA2A7F9B9D4F196A1C369B94546BC4025097DC647684C5C4DD670FEAj7fBI). При установлении выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) учреждения применяют балльную систему.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла – стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

N

С1 балла = (Qстим – Qстим рук) / SUM Бi ,

i = 1

где:

Qстим – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц, в плановом периоде;

Qстим рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в расчете на месяц в плановом периоде;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

Qстим не может превышать Qстим1 .

Qстим1 = Qзп – Qгар – Qотп,

где:

Qстим1 – предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по плану финансово-хозяйственной деятельности учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

Qотп = Qбаз x Nотп / Nгод ,

где:

Qбаз – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

Nотп – среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

Nгод – количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

4.18. Распределение стимулирующих выплат производится по бальной оценке в соответствии с приложениями 1, 2, 3 по каждой профессиональной квалификационной группе на основании оценочного листа по должности согласно приложению 6 к настоящему Положению.

Расчет бальной оценки производится в единицах с тремя знаками после запятой.

4.19. К приказу руководителя учреждения об установлении стимулирующих выплат прилагается расчет стоимости одного балла по каждой профессиональной квалификационной группе согласно приложению 7 к настоящему Положению.

5. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей

и главного бухгалтера

5.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада работников основного персонала возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения согласно приложению 8 к настоящему Положению.

5.4. Руководителю учреждения установлена III группа по оплате труда, при изменении объемных показателей группа по оплате труда руководителя пересматривается.

5.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и Перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности согласно приложению 9 к настоящему Положению.

5.6. Предельное количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений определяется в соответствии с приложением 10 к настоящему Положению и составляет 3 средних оклада работников основного персонала.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя этого учреждения.

5.8. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с [разделом 3](#Par438) настоящего Положения.

5.9. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться 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.

При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;

- организация и проведение важных работ, мероприятий.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска на основании ходатайства заместителя Руководителя Администрации города Норильска по городскому хозяйству и градостроительству.

5.11. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются согласно приложениям 11, 12, 13 к настоящему Положению.

5.12. Персональные выплаты кроме выплаты, устанавливаемой в соответствии с [пунктом 5.15.](#Par678) Положения, определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.13. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается персональная выплата:

за опыт работы в занимаемой должности.

При установлении персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности в стаж работы засчитывается:

- общий (совокупный) стаж по соответствующей специальности и составляет:

- при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10% должностного оклада;

- при стаже работы от 5 года до 10 лет – 20% должностного оклада;

- при стаже работы от 10 лет до 15 лет – 30% должностного оклада;

- свыше 15 лет – 40% должностного оклада;

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

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

5.14. Персональные выплаты за работу в учреждениях устанавливаются работникам учреждения в размере 25,4% должностного оклада.

5.15. Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается в целях сохранения дохода руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, определенного в соответствии с муниципальными правовыми актами, действовавшими до установления указанной в настоящем пункте выплаты.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по [формуле 1](#Par909):

ПН = Зп x Ккв, где: (1)

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

Зп – размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами муниципального образования город Норильск;

Ккв – коэффициент повышения заработной платы, соответствующий размеру коэффициента дополнительной компенсационной выплаты, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами, действовавшими по состоянию на 31.03.2013, согласно [приложению](#Par3610) 4 к настоящему Положению.

По отдельным должностям распоряжением Администрации города Норильска может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного по соответствующей должности в соответствии с [приложени](#Par3610)ем 4 к настоящему Положению.

Ккв – коэффициент повышения заработной платы устанавливается:

для руководителей, заместителей и главных бухгалтеров учреждений, в размере, соответствующем Ккв, установленному по соответствующей должности в соответствии с [приложением 4](#Par3610) к настоящему Положению.

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

региональной выплаты;

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.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск в месяце, предшествующем месяцу, в котором руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения начисляются выплаты, исчисляемые 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, увеличивается. Размер увеличения рассчитывается по [формуле 2](#Par933):

Пнув = Отп x Кув – Отп, где: (2)

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

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 персональной выплаты.

Порядок расчета Кув зависит от периода, который учитывается при определении среднего дневного заработка.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 01.04.2013, Кув рассчитывается по [формуле 3](#Par927):

Кув = (Зпф1 x (1 + Ккв) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2), где: (3)

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 01.04.2013;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 01.04.2013.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка не учитываются периоды, предшествующие 01.04.2013, Кув = 1.

В случае, если руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения до 01.04.2013 предоставлены исчисляемые 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, выплаты за период после 01.04.2013, увеличение персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск не осуществляется.

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.

Персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

5.16. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, могут устанавливаться сроком на один или три месяца в процентах от оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, могут устанавливаться приказом руководителя учреждения сроком на один или три месяца.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы выплачиваются по результатам работы за календарный год.

[5.17.](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C530D9D2E29DA2A7F9B9D4F196A1C369B94546BC4025097DC647684C5C4DD670FEAj7fAI) Размер выплат по итогам работы может определяться руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру по следующим основаниям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки  результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер к окладу, ставке |
| наименование | индикатор |
| Организация и  проведение важных  работ, мероприятий | наличие важных  работ, мероприятий | отраслевые внутри учреждения | до 100% |

[5.18](consultantplus://offline/ref=AA11663C6E7630268C530D9D2E29DA2A7F9B9D4F196A1C369B94546BC4025097DC647684C5C4DD670FEAj7fAI). Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения размер выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения.

6. Материальная помощь

6.1. Работникам учреждения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения может осуществляться выплата материальной помощи.

6.2. Выплата материальной помощи работникам учреждения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

Приложение 1

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального

образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Критерии оценки результативности и качества труда для определения выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач работникам муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Должность | Оценка в баллах |
| Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения | обеспечение выполнения функций и задач в соответствии с положением о структурном подразделении и должностными инструкциями | начальник отдела | 5-7 |
| главный специалист | 4-6 |
| эксперт дорожного хозяйства | 2-6 |
| секретарь руководителя | 1-3 |
| инициация предложений, направленных на улучшение качества работы структурного подразделения и учреждения в целом | начальник отдела, главный специалист, эксперт дорожного хозяйства, секретарь руководителя | 1-2 |
| Обеспечение исполнения документов с контрольным сроком | обеспечение качественного исполнения документов и представление их к установленному сроку | начальник отдела, главный специалист, эксперт дорожного хозяйства, секретарь руководителя | 1-2 |
| Самостоятельность и ответственность | выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности | главный специалист, эксперт дорожного хозяйства, секретарь руководителя | 1-2 |

Приложение 2

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального

образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Критерии оценки результативности и качества труда для определения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Должность | Оценка в баллах |
| Интенсивность труда | выезды на объекты производства работ, работа сверх нормальной продолжительности рабочего дня | начальник отдела, | 3-4 |
| главный специалист | 3-4 |
| эксперт дорожного хозяйства | 1-3 |
| Высокие результаты работы | применение в работе передовых методов, программного обеспечения | начальник отдела, главный специалист, эксперт дорожного хозяйства, секретарь руководителя | 1-2 |
|  | непосредственное участие в разработке проектов, программ, планов, документов, презентаций, выступления с докладами | начальник отдела, главный специалист, эксперт дорожного хозяйства | 1-2 |
|  | оперативное исполнение заданий и поручений руководства | начальник отдела, главный специалист, эксперт дорожного хозяйства, секретарь руководителя | 1-2 |

Приложение 3

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального

образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Критерии оценки результативности и качества труда для определения выплаты за качество выполняемых работ работникам муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Начальник структурного подразделения | стабильная деятельность структурного подразделения | отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения со стороны администрации учреждения | 3-8 |
| отсутствие замечаний по исполнению утвержденного плана мероприятий учреждения | 1-2 |
| Главные специалисты, эксперт дорожного хозяйства, секретарь руководителя | качественное исполнение обязанностей | своевременное, полное, достоверное представление отчетности | 2-5 |
| отсутствие возвратов документов на доработку | 1-2 |
| отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения, других органов | 1-2 |
| Водители автомобилей | качественное исполнение обязанностей | отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя | 1-2 |
| отсутствие нарушений в расходовании горюче-смазочных материалов и заполнении путевых листов | 1-2 |
| отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил техники безопасности, замечаний со стороны администрации учреждения | 1-2 |
| Водитель  автомобиля,  0,5 ставки | качественное исполнение обязанностей | отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя | 0,2-0,5 |
| отсутствие нарушений в расходовании горюче-смазочных материалов и заполнении путевых листов | 0,2–0,5 |
| отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил техники безопасности, замечаний со стороны администрации учреждения | 0,1-0,5 |

Приложение 4

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования

город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

РАЗМЕРЫ КОЭФФИЦИЕНТОВ ПОВЫШЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1.1. Для работников муниципальных казенных учреждений, осуществляющих деятельность в использования автомобильных дорог и дорожной деятельности:

- должности которых не отнесены к профессионально-квалификационным группам 1,01

- должности которых отнесены к профессионально-квалификационным группам:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование ПКГ | Реквизиты   приказа   Минздрав-   соцразвития   РФ | Коэффи- циенты |
| 1. | Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня 1 квалификационный уровень | от 29.05.2008 [№ 248н](consultantplus://offline/ref=FEBAADA76DF18D8A4A19C581836776309AE921C2D5DEBDF433286331k5f5I) | 1,09 |
| 3. | Общеотраслевые должности служащих второго  уровня 1 квалификационный уровень | от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=FEBAADA76DF18D8A4A19C5818367763095E425C3D1DEBDF433286331k5f5I) | 1,09 |
| 4. | Общеотраслевые должности служащих третьего  уровня 4 квалификационный уровень | от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=FEBAADA76DF18D8A4A19C5818367763095E425C3D1DEBDF433286331k5f5I) | 0,74 |
| 5. | Общеотраслевые должности служащих третьего  уровня 5 квалификационный уровень | от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=FEBAADA76DF18D8A4A19C5818367763095E425C3D1DEBDF433286331k5f5I) | 0,93 |
| 6. | Общеотраслевые должности служащих четвертого  уровня 1 квалификационный уровень | от 29.05.2008 [№ 247н](consultantplus://offline/ref=FEBAADA76DF18D8A4A19C5818367763095E425C3D1DEBDF433286331k5f5I) | 0,96 |

Приложение 5

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования

город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки  результативности и качества труда | Содержания критерия оценки результативности и качества труда | Предельное количество баллов |
| Организация и проведение важных работ, мероприятий | наличие важных  работ, мероприятий | 1-3 |
| Инициатива, творчество и применение в работе  современных форм и методов организации труда | Применение нестандартных методов работы | 1-3 |
| Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной  деятельности учреждения | задание выполнено | 1-3 |
| Достижение высоких результатов в работе за определенный период | оценка результатов работы | 1-3 |
| Участие в соответствующем  периоде в выполнении важных работ, мероприятий | наличие важных  работ, мероприятий | 1-3 |
| Выполнение должностных обязанностей и правил трудового распорядка | отсутствие замечаний | 1-3 |

Приложение 6

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

**Оценочный лист по должности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Ф.И.О. (полностью)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 г.

(месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии оценки | Предельное количество баллов | Количество баллов, выставленных руководителем подразделения | Количество баллов, выставленных курирующим заместителем руководителя | Установленное руководителем учреждения количество баллов |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | | | |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| … |  |  |  |  |  |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | | | |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | | | |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |

Приложение 7

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Приложение к приказу руководителя муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

об установлении стимулирующих выплат по каждой профессиональной квалификационной группе на \_\_\_\_\_\_\_\_\_2013 года

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. | Должность | Количество баллов | Стоимость одного балла по ПКГ | Сумма стимулирующих выплат |
| 1 |  |  |  |  |  |
| 2 |  |  |  |  |  |
| 3 |  |  |  |  |  |
| 4 |  |  |  |  |  |
| 5 |  |  |  |  |  |
| 6 |  |  |  |  |  |
| …. |  |  |  |  |  |
| N |  |  |  |  |  |
| Итого |  |  |  |  |  |

Приложение 8

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Показатели для отнесения учреждения в области использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности к группам

по оплате труда руководителя учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда руководителя учреждения | | |
| I | II | III |
| Суммарный объем работ, выполняемый по строительству, реконструкции и капитальному ремонту автомобильных дорог и сооружений на них, млн. рублей | свыше  848 | свыше  339  до  848 | до 339 |

Приложение 9

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу

муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Вид экономической деятельности, ведомственная принадлежность, тип учреждения | Должности работников учреждения |
| По виду экономической деятельности «Консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления» |  |
| Учреждения, подведомственные Управлению городского хозяйства Администрации города Норильска |  |
| Муниципальное казенное учреждение «Управление по содержанию и строительству автомобильных дорог г.Норильска» | начальник отдела, главный специалист |

Приложение 10

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемых при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Учреждение | Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения | | |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда |
| Учреждение в области использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности | 5 | 4 | 3 |

Приложение 11

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Содержания критерия оценки результативности и качества труда | Предельный размер к окладу |
| Руководитель учреждения | руководство учреждением, его эффективной и оперативной работой | до 31,2% |
| обеспечение выполнения приказов и распоряжений, отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний по работе учреждения со стороны органа исполнительной власти муниципального образования города Норильска в области использования автомобильных дорог и осуществления дорожной деятельности | До 35% |
| Заместители руководителя | эффективное руководство структурными подразделениями, их стабильной и оперативной работой | до 30% |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя | до 26,6% |
| выполнение руководимыми подразделениями плана мероприятий учреждения | до 9,6% |
| Главный бухгалтер | отсутствие нарушений финансовой деятельности | до 30% |
| отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний со стороны руководителя | до 28,7% |
| своевременное осуществление платежей, начислений, представление отчетности | до 7,5% |

Приложение 12

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование критерия | Содержания критерия оценки результативности и качества труда | Предельный размер к окладу |
| Руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер | утвержденный бюджет на текущий год | бюджет в сумме до 1 млрд. рублей | 10% |
|  |  |  |
|  |  |  |

Приложение 13

к Примерному положению об оплате

труда работников муниципальных

казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплаты за качество выполняемых работ руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных казенных учреждений муниципального образования город Норильск, осуществляющих деятельность в области использования автомобильных дорог и дорожной деятельности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должность | Содержания критерия оценки результативности и качества труда | Предельный размер к окладу |
| Руководитель учреждения, заместители руководителя, главный бухгалтер | качественное выполнение целевых заданий | до 3,4% |
| организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения и дорожной отрасли | до 3,4% |