# Герб

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

07.09.2016 г. Норильск № 467

Об утверждении Положения об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска

Руководствуясь статьей [14](consultantplus://offline/ref=4497FDB422FD36C88154899D939D9022F62ABD9306B3465DC974432B88C802E5462111A4D6u2x5C)5 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях регулирования условий оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска (прилагается).
2. Признать утратившими силу:

* постановление Администрации города Норильска от 04.12.2014 № 679   
  «Об утверждении положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска»;
* постановление Администрации города Норильска от 11.03.2015 № 90   
  «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 04.12.2014 № 679»;
* постановление Администрации города Норильска от 20.08.2015 № 433   
  «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 04.12.2014 № 679».

1. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить его на официальном сайте муниципального образования город Норильск.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.11.2016.

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

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города Норильска

от 07.09.2016 №467

Положение

об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска

1. Общие положения
   1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска (далее – учреждение; Управление).
   2. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения включает в себя:

* должностной оклад;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.
  1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата материальной помощи.
  2. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения не могут осуществляться выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

1. Должностной оклад
   1. Размер должностного оклада директора учреждения определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда директоров:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | 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 |
| 1 | Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения муниципального образования город Норильск» | 5 | 2,1 | 1,9 | 1,7 |
| 2 | Муниципальное бюджетное учреждение «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Виктория» | 5,0 | 2,2 | 2,0 | 1,8 |
| 3 | Муниципальное бюджетное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям «Норильский» | 3 | 2,5 | 2,1 | 1,9 |

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

* 1. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.
  2. 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.

* 1. 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:

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Должности, профессии работников учреждений, относимые к основному персоналу |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Комплексный центр социального обслуживания населения муниципального образования город Норильск» | специалист по социальной работе;  социальный работник |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Виктория» | социальный педагог;  медицинская сестра |
| Муниципальное бюджетное учреждение «Центр социальной помощи семье и детям «Норильский» | специалист по социальной работе;  педагог-психолог |

* 1. Размер должностного оклада заместителей директора и главного бухгалтера учреждения устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора.

1. Выплаты компенсационного характера
   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, 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.

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.

* 1. 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;
* за работу в учреждении в условиях, отклоняющихся от нормальных.
  + 1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяются по письменному соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

В случае осуществления директором, заместителем директора учреждения (врачом по специальности) в пределах рабочего времени по основной должности работы по замещению должности врача-специалиста ему может быть установлена выплата компенсационного характера в размере 50% должностного оклада по основной должности за совмещение должности врача-специалиста.

Основанием для установления директору учреждения данной выплаты 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.

* + 1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=294104766BB18CB16936CB4659DFAF13A2B5E93AE4D66C1D242032E6D1678A0CCB3F33585BT3r0D) 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.

* + 1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения «Реабилитационный центр для детей и подростков с ограниченными возможностями «Виктория» (далее – МБУ РЦ «Виктория») устанавливается выплата компенсационного характера за работу в учреждении в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 25% от должностного оклада.

Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения муниципального образования город Норильск» (далее – МБУ «КЦСОН»), муниципального бюджетного учреждения «Центр социальной помощи семье и детям «Норильский» (далее – МБУ ЦС «Норильский») устанавливается выплата компенсационного характера за работу в учреждении в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размере 15% от должностного оклада.

* 1. 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](consultantplus://offline/ref=294104766BB18CB16936CB4659DFAF13A2B5E93AE4D66C1D242032E6D1678A0CCB3F335AT5rCD) Трудового кодекса РФ, установленной в порядке, предусмотренном [Постановлением](consultantplus://offline/ref=294104766BB18CB16936CB4659DFAF13A2BCED3EE2DB31172C793EE4TDr6D) Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 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.

* 1. 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.

1. Выплаты стимулирующего характера
   1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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 (за исключением главного бухгалтера);
* 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 учреждения предусматривается в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение | Предельное количество должностных окладов директора учреждения в год | |
| Для определения объема стимулирующих выплат директору | Для определения объема стимулирующих выплат заместителям директора и главному бухгалтеру |
| МБУ «КЦСОН» | 15 | 14 |
| МБУ РЦ «Виктория» | 27 | 25 |
| МБУ ЦС «Норильский» | 17 | 16 |

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, 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.

Дополнительно в субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания 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](#P582) 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, 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, 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.

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

* 1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:
     1. За опыт работы в зависимости от стажа в следующих размерах:
* от 3 до 5 лет – 20% от должностного оклада;
* от 5 до 10 лет – 30% от должностного оклада;
* свыше 10 лет – 38% от должностного оклада.

Исчисление стажа, дающего право на получение персональной выплаты за опыт работы, осуществляется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения. Основным документом для исчисления стажа является трудовая книжка.

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

* + 1. За сложность управления учреждением – 10% от должностного оклада при наличии на балансе учреждения объектов, требующих особых управленческих решений (филиалов, иной инфраструктуры (свыше 2-х зданий)).
  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:

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 0,55.

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, 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.

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, 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.

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, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, отработавшему в отчетном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

* 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 учреждения 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, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1. Материальная помощь
   1. Выплата материальной помощи директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.
2. Объемные показатели деятельности
   1. Показателем, характеризующим объем работы учреждения для отнесения учреждения к группе по оплате труда директора учреждения, относится количество получателей социальных услуг (человек).
   2. Учреждение относится к I, II, III или IV группе по оплате труда директора учреждения по диапазонам, определенным на основе показателя, характеризующего работу учреждения:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Учреждение | Группы по оплате труда директоров учреждений <\*> | | | |
| I | II | III | IV |
| МБУ «КЦСОН» | 2001 и более | 1001 - 2000 | 501 - 1000 | до 500 |
| МБУ РЦ «Виктория» | 1001 и более | 501 - 1000 | 201 - 500 | до 200 |
| МБУ ЦС «Норильский» | 2001 и более | 1501 - 2000 | 1001 - 1500 | до 1000 |

<\*> При условии предоставления в учреждении социальных услуг в форме стационарного социального обслуживания группа по оплате труда директора учреждения повышается (на одну группу).

* 1. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.
  2. За директором учреждения, находящегося на капитальном ремонте, реконструкции, сохраняется группа по оплате труда директора учреждения, определенная до начала капитального ремонта, реконструкции.
  3. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

1. Порядок исчисления стажа
   1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в стаж работы засчитывается:
      1. Директору, заместителям директора (не имеющим медицинского образования) и главному бухгалтеру учреждения:

* время работы, как по основной работе, так и по совместительству, в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения.
  + 1. Директору, заместителям директора учреждения, имеющим медицинское образование:
* время работы, как по основной работе, так и по совместительству, на любых должностях в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения, и Госсанэпиднадзора;
* время пребывания в интернатуре на базе клинических кафедр высших медицинских образовательных учреждений, в клинической ординатуре, а также в аспирантуре и докторантуре по клиническим и фармацевтическим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;
* время выполнения в учреждениях здравоохранения лечебно-диагностической работы, заведование отделениями и дополнительные дежурства, осуществляемые работниками государственных медицинских высших образовательных учреждений, в том числе учреждений дополнительного медицинского образования, и научных организаций клинического профиля;
* время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в том числе старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;
* время работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от формы собственности;
* время службы (работы) в военно-медицинских учреждениях (подразделениях) и на медицинских (фармацевтических) должностях в Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России.
  1. Директору, заместителям директора и главному бухгалтеру учреждения в стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление персональной выплаты за опыт (стаж) работы в учреждениях социальной защиты населения, засчитывается:
* время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
* время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
* время работы в учреждениях социальной защиты населения и здравоохранения, органах исполнительной власти в сфере социальной поддержки и социального обслуживания и здравоохранения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.1992;
* время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к Положению об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска, утвержденному постановлением Администрации города Норильска  от 07.09.2016 №467 |

**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 должностному окладу, % |
| --- | --- | --- | --- |
| Директор, заместитель директора, заместитель директора по социальной работе,  заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по лечебной части | | | |
| Эффективное управление учреждением | Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы за отчетный месяц | 100% | 30 |
| Своевременное и качественное выполнение, поставленных перед учреждением задач | отсутствие обоснованных замечаний | 10 |
| Создание условий для организации и проведения досуговых, социокультурных мероприятий | привлечение 30% и более получателей услуг, в том числе несовершеннолетних, к участию в социокультурных мероприятиях | 10 |
| Создание условий для оказания содействия обратившимся гражданам в улучшении условий их жизнедеятельности и (или) расширение их возможности самостоятельно обеспечивать свои жизненные потребности | предоставление социальных услуг 95% граждан и более от общего числа граждан, обратившихся в учреждение | 40 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий | отсутствие обоснованных предписаний органов надзора и контроля | 20 |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 10 |
| отсутствие случаев самовольных уходов получателей социальных услуг | 10 |
| Отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | - | 20 |
| Главный бухгалтер | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Осуществление контроля реализации учреждением учетной политики, обеспечение ее актуальности в соответствии с действующим законодательством | отсутствие нарушений применения действующего законодательства в области бухгалтерского учета | 50 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 2  к Положению об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска, утвержденному постановлением Администрации города Норильска  от 07.09.2016 №467 |

**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, заместитель директора, заместитель директора по социальной работе,  заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по лечебной части | | | |
| Эффективное управление учреждением | Участие в грантовых конкурсах социальных проектов, конкурсах профессионального мастерства, творческих группах | получение призового места | 15 |
| участие | 5 |
| Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение (однократно при получении конкретного эффекта) | – | 15 |
| Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения | – | 15 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 3  к Положению об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска, утвержденному постановлением Администрации города Норильска  от 07.09.2016 №467 |

**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 | | | |
| Эффективное управление учреждением | Отсутствие обоснованных замечаний к деятельности учреждения со стороны органов надзора и контроля, со стороны учредителя, письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей | – | 15 |
| Отсутствие судебных решений (принятых не в пользу учреждения) по вопросам деятельности учреждения | – | 10 |
| Актуализация информации о качестве деятельности учреждения на официальном сайте учреждения | – | 5 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Вакансии (за исключением временных вакансий) | отсутствие | 5 |
| Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб работников | 5 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации по запросам учредителя | отсутствие обоснованных претензий со стороны органов надзора и контроля, учредителя | 10 |
| Заместитель директора, заместитель директора по социальной работе,  заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по лечебной части | | | |
| Эффективное управление учреждением | Удовлетворенность граждан качеством предоставленных услуг | отсутствие обоснованных замечаний к деятельности учреждения со стороны органов надзора и контроля, со стороны учредителя, письменных и устных обращений от получателей услуг, их законных представителей | 45 |
| Актуализация информации о качестве деятельности на официальном сайте учреждения | – | 5 |
| Главный бухгалтер | | | |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Соблюдение финансовой дисциплины, качества и сроков в части предоставления информации (отчетов) по запросам учредителя, органов исполнительной власти Красноярского края, государственных органов, в том числе органов надзора и контроля | отсутствие обоснованных претензий со стороны органов надзора и контроля, учредителя | 120 |
| Своевременное проведение расчетов с работниками и контрагентами | – | 30 |

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 4  к Положению об оплате труда директоров, заместителей директоров и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению социальной политики Администрации города Норильска, утвержденному постановлением Администрации города Норильска  от 07.09.2016 №467 |

**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, % |
| Директор, заместитель директора, заместитель директора по социальной работе,  заместитель директора по воспитательной и реабилитационной работе, заместитель директора по лечебной части | | | |
| Выполнение муниципального задания (муниципальных заданий) отчетного года по натуральному показателю | Процент исполнения | 100% | 40 |
| более, чем на 95% | 20 |
| Выполнение муниципального задания (муниципальных заданий) отчетного года по показателям качества | Исполнение в полном объеме | – | 10 |
| Организация повышения квалификации работников | Более 10 процентов от списочного состава | выполнено | 50 |
| Повышение статуса учреждения, использование новых эффективных и инновационных технологий | Проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение статуса учреждения, использование новых эффективных (инновационных) технологий | - | 50 |
| Главный бухгалтер | | | |
| Выполнение муниципального задания (муниципальных заданий) отчетного года по натуральному показателю | Процент исполнения | 100% | 100 |
| более, чем на 95% | 80 |