

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

02.11.2016 г. Норильск № 533

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Норильска от 29.03.2016 № 181 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить [Примерное положение](#Par47) об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения» (прилагается).

2. Директору муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», в срок до 01.01.2017 разработать и утвердить в соответствии с настоящим постановлением в установленном законом порядке Положение об оплате труда работников, возглавляемого им учреждения.

3. Приостановить действие пункта 4.5 Положения, утвержденного пунктом 1 настоящего постановления, на период действия регионального [соглашени](consultantplus://offline/ref=5A7482D4322045377CAD9792DED74B2C5A80C78666C672D97974117580738DD860FFT3J)я о минимальной заработной плате в Красноярском крае, заключенного в установленном статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации порядке.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить его на официальном сайте муниципального образования город Норильск.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2017.

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

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города Норильска

от « 02 » 11.2016 № 533

Примерное положение

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения»

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения» (далее – учреждение).

Действие настоящего Положения не регулирует условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения.

* 1. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

- оклады (должностные оклады);

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

* 1. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата материальной помощи.
  2. Работникам учреждения не могут осуществляться выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.

2. Оклады (должностные оклады)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных настоящим Положением.

2.2. В локальном нормативном акте размеры окладов (должностных окладов), устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – минимальные размеры окладов (должностных окладов)).

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития 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), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2597,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2882,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3480,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3167,0 |
| 3 квалификационный уровень | 3820,0 |
| 4 квалификационный уровень | 4592,0 |

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2231,0 |
| Профессиональная квалификационная группа  «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2597,0 |
| 2 квалификационный уровень | 3167,0 |

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников образования устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | |
|  | 2466,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников | |
| 2 квалификационный уровень  (при наличии среднего профессионального образования) | 3774,0 |
| 2 квалификационный уровень  (при наличии высшего профессионального образования) | 4298,0 |
| 3 квалификационный уровень  (при наличии среднего профессионального образования) | 4133,0 |
| 3 квалификационный уровень  (при наличии высшего профессионального образования) | 4707,0 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений | |
| 1 квалификационный уровень | 5361,0 |

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) медицинских и фармацевтических работников устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Профессиональная квалификационная группа  «Средний медицинский и фармацевтический персонал» | |
| 4 квалификационный уровень | 3749,0 |

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;
* выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
* надбавка для работников в возрасте до 30 лет, проживших на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключивших после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются к окладу (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. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются на основании [статьи 147](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=100983) Трудового кодекса Российской Федерации в размере 5 процентов от оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда определено, что условия труда на рабочем месте оптимальны, либо допустимы, осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- за работу в ночное время;

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

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.3.1. Доплата за работу в ночное время производится в размере 35% от части оклада (должностного оклада), исчисленной пропорционально отработанному в ночное время в течении месяца времени относительно нормы рабочего времени.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Основанием для оплаты труда в ночное время служит график сменности, табель учета рабочего времени.

3.3.2. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличение объема работ и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

3.3.3. Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

- за каждый из первых двух часов сверхурочной работы – не менее полуторного размера части оклада (должностного оклада) за один час работы;

- за последующие часы – не менее двойного размера части оклада (должностного оклада) за один час работы.

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

Основанием для оплаты труда за сверхурочную работу служит приказ директора учреждения, график сменности, табель учета рабочего времени.

3.3.4. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/main?base=LAW;n=108403;fld=134;dst=715) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

3.4. Работникам учреждения в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск, устанавливается надбавка в размере 80%. Данная надбавка уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса Российской Федерации, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 458 «Об упорядочении компенсации гражданам, проживающим в районах Крайнего Севера».

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

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

* выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* персональные выплаты;
* выплаты по итогам работы;
* материальное поощрение (премирование).

4.2. Персональные выплаты устанавливаются:

* за опыт работы;
* за наличие квалификационной категории;
* в целях обеспечения региональной выплаты, предусмотренной пунктом 4.5 настоящего Положения;
* в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, предусмотренной пунктом 4.6 настоящего Положения;
* за работу в муниципальном образовании город Норильск;
* молодым специалистам (пункт 4.8 настоящего Положения).

4.3. Руководителям и специалистам учреждения (категория определяется в штатном расписании) по основному месту работу устанавливается персональная выплата за опыт работы в зависимости от стажа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Стаж работы | Размер выплаты |
| 1 | от 1 года до 5 лет | 10 % |
| 2 | от 5 лет до 10 лет | 20 % |
| 3 | от 10 лет до 15 лет | 30 % |
| 4 | свыше 15 лет | 40 % |

При установлении персональной выплаты за опыт работы в стаж работы засчитывается период трудовой деятельности в муниципальных учреждениях, органах местного самоуправления муниципального образования город Норильск по категориям должностей: руководители и специалисты.

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

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу).

4.4. Персональная выплата за наличие квалификационной категории устанавливаются педагогическим работникам учреждения в следующих размерах от оклада (должностного оклада):

- при наличии высшей квалификационной категории – 20%;

- при наличии первой квалификационной категории – 15%.

Квалификационная категория педагогическим работникам учреждения устанавливается по результатам аттестации, проводимой в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации.

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, устанавливается региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы в муниципальном образовании город Норильск составляет 10 353 рубля.

Региональная выплата для работника определяется как разница между размером заработной платы, установленной настоящим пунктом, 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, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

4.6. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работников учреждения на уровне размера минимальной заработной платы производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.7. Работникам учреждения устанавливается персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по [формуле](#P190):

ПН = Зп x Ккв, где:

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, который составляет для руководителей и специалистов 1,0; для рабочих – 1,5; для служащих – 1,2.

По отдельным должностям 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:

- региональной выплаты;

- персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы;

- 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 работникам 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 муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск;

- материального поощрения (премирования).

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 и надбавки работникам 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 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 работников о составных частях заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.8. Специалистам (категория определяется в штатном расписании, а также согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов) в возрасте до 30 лет включительно, впервые окончившим одну из профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования и заключивших в течение трех лет после окончания соответствующей образовательной организации трудовой договор по соответствующему направлению подготовки (специальности) либо дополнительное соглашение к трудовому договору, оформляющее перевод работника на другую работу по соответствующему направлению подготовки (специальности), с учреждением, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 50 процентов от оклада (должностного оклада) на срок первых пяти лет с момента окончания образовательной организации.

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, устанавливаются работникам ежемесячно и определяются согласно [приложению](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=64609;fld=134;dst=100294) № 1 к настоящему Положению пропорционально отработанному времени.

По результатам работы за месяц, выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются работнику в случае:

- совершения прогула;

- появления работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического [опьянения](consultantplus://offline/ref=EC5AA7E093373692B8FD41BE7692FCBA328F1E20185761DCEA4009200F51EC1550AFAC71B4E8BF8465l3K);

- применения в отчетном месяце дисциплинарного взыскания в виде выговора.

4.10. Выплаты по итогам работы устанавливаются работникам в текущем календарном году по результатам работы за отчетный календарный год в пределах фонда оплаты труда по основаниям, приведенным в приложении № 2 к настоящему Положению.

Выплаты по итогам работы не устанавливаются работнику, отработавшему в отчетном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

4.11. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы устанавливаются с применением бальной оценки в следующем порядке:

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

C = C1 балла \* Бi , где:

- C – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику, руб.;

- Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по критериям оценки за отчетный период;

- C1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат (определяется раздельно для работников, финансируемых за счет средств субсидий, полученных из бюджета муниципального образования город Норильск и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности), руб.:

С1 балла = Qстим / , где:

- n - количество работников учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения;

- Qстим – фонд оплаты труда, выделенный учреждением для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения (за исключением директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения) в отчетном периоде, руб. Qстим не может превышать имеющихся в распоряжении учреждения средств:

Qстим < (Qзп – Qгар – Qрук – Qотп – Qмам)

- Qзп – фонд оплаты труда учреждения на отчетный период, предусмотренный в субсидиях на выполнение муниципальных заданий (предусмотренный в себестоимости оказываемых учреждением услуг сверх муниципальных заданий) с учетом экономии (перерасхода) фонда оплаты труда учреждения, допущенных в предшествующих периодах;

- Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников с учетом сумм компенсационных и персональных выплат), определенный по итогам отчетного периода;

- Qрук – фонд оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения в отчетном периоде;

- Qотп – фонд оплаты труда учреждения, направленный в отчетном периоде на выплаты, осуществляемые исходя из среднего заработка (отпуска, командировки, первые 3 дня пособия по временной нетрудоспособности, доплаты до средней заработной платы и т.д.);

- Qмам – фонд оплаты труда учреждения, направленный в отчетном периоде на выплаты материальной помощи женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Qстим, Qзп, Qгар, Qрук, Qотп – определяются без учета персональных выплат за работу в муниципальном образовании город Норильск, районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки работникам в возрасте до 30 лет, прожившим на территории муниципального образования город Норильск не менее 5 лет и заключившим после 1 января 2005 года трудовые договоры с муниципальными учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

4.12. Материальное поощрение (премирование) работников учреждения осуществляется в соответствии с положением о порядке расходования прибыли, полученной от приносящей доход деятельности, утверждаемым директором учреждения в соответствии с Типовым положением о порядке расходования прибыли, полученной от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности, муниципальными учреждениями муниципального образования город Норильск, утвержденным постановлением Администрации города Норильска, и настоящим пунктом.

Общий размер выплат материального поощрения (премирования) за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам учреждения, включая директора, заместителей директора и главного бухгалтера учреждения, с учетом начисленных страховых взносов не может превышать 15% прибыли, оставшейся после уплаты налогов.

Материальное поощрение (премирование) в размере до 10 000 рублей может устанавливаться по решению директора учреждения за каждый индикатор (результат работы):

- создание условий для оказания платных услуг, включая обслуживание, автодрома, зданий, помещений, оборудования;

- качественное выполнение и перевыполнение плановых показателей по оказываемым платным услугам;

- увеличение количества потребителей платных услуг;

- внедрение инновационных подходов к оказанию существующих видов платных услуг;

- внедрение механизмов по снижению себестоимости платных услуг.

К сумме материального поощрения (премирования), выплачиваемого из прибыли от осуществления приносящей доход деятельности, не применяется районный коэффициент и на него не начисляется процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка работникам 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.

4.13. Для установления выплат стимулирующего характера работникам в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – комиссия), состав которой утверждается приказом директора учреждения. Комиссия является коллегиальным органом и действует в соответствии с положением о комиссии по установлению стимулирующих выплат работникам учреждения, которое также утверждается приказом директора учреждения.

Комиссия рекомендует установление стимулирующих выплат работникам и их размер (за исключением персональных выплат). Решение комиссии принимается открытым голосованием простым большинством из числа присутствующих на заседании членов комиссии и секретаря комиссии, при условии присутствия не менее половины членов комиссии и оформляется протоколом. Директор учреждения издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам учреждения с учетом мнения комиссии.

5. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

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

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от « 02 » 11.2016 № 533

Критерии оценки результативности и качества труда для установления ежемесячных выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ

| *Должность (профессия)* | *Критерии оценки* | *Индикаторы оценки* | *Количество баллов* |
| --- | --- | --- | --- |
| Начальник учебно-производственной мастерской | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 70 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя, директора учреждения | качественное исполнение | 20 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **100** |
| Ведущий юрисконсульт | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения | отсутствие | 50 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 30 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **90** |
| Ведущий бухгалтер | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 60 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 20 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **90** |
| Экономист по труду | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 50 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 30 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **90** |
| Водитель автомобиля | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 60 | |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 15 | |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 | |
|  | **ИТОГО баллов:** | **85** | |
| Техник | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, | отсутствие | 10 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 20 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 15 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **45** |
| Методист,  Педагог дополнительного образования,  Тренер-преподаватель | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 35 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 5 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 5 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **45** |
| Мастер производственного обучения | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 50 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 30 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 15 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **95** |
| Фельдшер | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | отсутствие | 20 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 15 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **45** |
| Делопроизводитель,  Секретарь,  Секретарь учебной части | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения | отсутствие | 35 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 15 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 10 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **60** |
| Слесарь-ремонтник,  Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,  Гардеробщик,  Уборщик служебных помещений,  Сторож, Вахтер | **Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач** | | |
| Обоснованные зафиксированные замечания к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения | отсутствие | 35 |
| **Выплата за качество выполняемых работ** | | |
| Выполнение профессиональных обязанностей и разовых поручений непосредственного руководителя | качественное исполнение | 5 |
| **Выплата за интенсивность и высокие результаты работы** | | |
| Выполнение поручений непосредственного руководителя, директора учреждения в установленные сроки | своевременно | 5 |
|  | **ИТОГО баллов:** | **45** |

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Норильский центр безопасности движения», утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от « 02 » 11.2016 № 533

Критерии оценки результативности и качества труда для установления выплат по итогам работы

| Наименование критерия оценки результативности и качества труда | Условия (индикатор) | Количество баллов |
| --- | --- | --- |
| **Для всех работников учреждения** | | |
| Успешное и добросовестное исполнение профессиональных обязанностей за отчетный период | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения | 15 |
| Своевременная и качественная подготовка отчетности и другой информации за отчетный период | Отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к деятельности сотрудника со стороны непосредственного руководителя, директора учреждения, органов государственного контроля (надзора) | 10 |