

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

04.08.2021 г. Норильск №394

О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 29.03.2016 № 181 и утверждении Положения об оплате труда директора, заместителя директора муниципального казенного учреждения «Управление экологии»

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях регулирования условий оплаты труда директора, заместителя директора муниципального казенного учреждения «Управление экологии»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в [Положение](consultantplus://offline/ref=E9F269353AC8E3403401CD3C31867333D7CE22912663A78C1A66829CC2520FAF72FE86156ECF45916DC522AEF16B109A4B7873688B2223C1A11D369B73F0K) о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования город Норильск, утвержденное постановлением Администрации города Норильска от 29.03.2016 № 181 (далее - Положение № 181), следующие изменения:

1.1. В приложении 1 к Положению № 181 строку 6 изложить в следующей редакции:

«

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 6 | Муниципальные казенные учреждения «Управление капитальных ремонтов и строительства», «Управление муниципальных закупок», «Управление земельных и имущественных отношений», «Управление жилищно-коммунального хозяйства», «Управление экологии» | 3,0 - 5,0 | 2,5 - 2,9 | 2,0 - 2,4 | 1,5 - 1,9 |

».

1.2. [Приложение 3](consultantplus://offline/ref=E9F269353AC8E3403401CD3C31867333D7CE22912663A78C1A66829CC2520FAF72FE86156ECF45916DC525ABFA6B109A4B7873688B2223C1A11D369B73F0K) к Положению № 181 дополнить строкой 21 следующего содержания:

«

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 21 | Муниципальное казенное учреждение «Управление экологии» | 25 | 22 |

».

1.3. [Приложение 4](consultantplus://offline/ref=E9F269353AC8E3403401CD3C31867333D7CE22912663A78C1A66829CC2520FAF72FE86156ECF45916DC52AAEF56B109A4B7873688B2223C1A11D369B73F0K) к Положению № 181 дополнить строкой 22 следующего содержания:

«

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 22 | Муниципальное казенное учреждение «Управление экологии» | 2,5 | 1,9 |

».

2. Утвердить Положение об оплате труда директора, заместителя директора муниципального казенного учреждения «Управление экологии» (прилагается).

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

4. Настоящее постановление вступает в силу даты подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2021.

Глава города Норильска Д.В. Карасев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

Администрации города Норильска

от 04.08.2021 № 394

Положение об оплате труда директора, заместителя директора

муниципального казенного учреждения

«Управление экологии»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
   1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда директора, заместителя директора муниципального казенного учреждения «Управление экологии» (далее - учреждение).
   2. Заработная плата директора, заместителя директора учреждения включает в себя:

* должностной оклад;
* выплаты компенсационного характера;
* выплаты стимулирующего характера.
  1. Директору, заместителю директора учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата материальной помощи.
  2. Директору, заместителю директора учреждения не могут осуществляться выплаты, не предусмотренные настоящим Положением.
  3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников составляет 2,5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников составляет 1,9.

Персональную ответственность за несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения несет директор учреждения, а также заместитель Главы города Норильска по городскому хозяйству.

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 4,0 | 2,7 | 2,2 | 1,7 |

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 по персоналу Администрации города Норильска (далее - Управление).

Управление в течение 20 рабочих дней с даты получения информационного сообщения от учреждения осуществляет проверку данного сообщения и при отсутствии замечаний подготавливает проект распоряжения Главы города Норильска 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 руководителя учреждения, определенным постановлением Администрации города Норильска, и Перечнем должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу: главный специалист.
  2. Размер должностного оклада заместителя директора учреждения устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада директора учреждения.

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, заместителю директора 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Выплаты компенсационного характера директору, заместителю директора 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, заместителю директора 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.
  + 1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Основанием для установления заместителю директора учреждения данных выплат является приказ директора учреждения.

* + 1. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

* в размере 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 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 Главой города Норильска, и табель учета рабочего времени.

Основанием для установления заместителю директора учреждения данной выплаты является приказ директора учреждения и табель учета рабочего времени.

* 1. Директору, заместителю директора 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск, устанавливается надбавка в размере 80%. Данная надбавка уменьшается пропорционально размеру процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, предусмотренной статьей 317 Трудового кодекса РФ, установленной в порядке, предусмотренном Постановлением Совета Министров РСФСР от 22.10.1990 № 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, заместителя директора 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, заместителю директора 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;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* персональные выплаты;
* выплаты по итогам работы.
  1. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору, заместителю директора учреждения предусматривается в смете расходов учреждения.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Предельное количество должностных окладов директора учреждения в год | |
| для определения объема стимулирующих выплат директору | для определения объема стимулирующих выплат заместителю директора |
| 25 | 22 |

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, заместителю директора 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Дополнительно в смете расходов учреждения предусматриваются средства на персональную выплату за работу в муниципальном образовании город Норильск.

* 1. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск) директору, заместителю директора учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера данной категории работников, определенного в соответствии с пунктом 4.2 настоящего Положения.
  2. Фактический объем средств, использованных на осуществление стимулирующих выплат конкретному должностному лицу, рассчитывается как сумма начисленных ему стимулирующих выплат в течение отчетного периода, а также сумма сохраняемого ему в течение отдельных периодов среднего заработка (в части стимулирующих выплат) в установленных действующим законодательством случаях.

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

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

* персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;
* районного коэффициента;
* процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
* надбавки директору, заместителю директора 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

В случаях неполной отработки календарного года директором учреждения, заместителем директора 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, заместителю директора учреждения несет директор учреждения, а также заместитель Главы города Норильска по городскому хозяйству.

* 1. Директору, заместителю директора учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный размер выплат к должностному окладу |
| 1 | Опыт работы в занимаемой должности: |  |
| - от 1 года до 5 лет | 10% |
| - от 5 лет до 10 лет | 20% |
| - от 10 лет до 15 лет | 30% |
| - свыше 15 лет | 40% |
| 2 | Единовременная выплата к отпуску | 200% |

* 1. При установлении персональной выплаты за опыт работы в занимаемой должности в стаж работы засчитывается:
* периоды замещения должностей в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 19.11.2007 № 1532 «Об исчислении стажа государственной гражданской службы Российской Федерации для установления государственным гражданским служащим Российской Федерации ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на государственной гражданской службе Российской Федерации, определения продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет и размера поощрений за безупречную и эффективную государственную гражданскую службу Российской Федерации»;
* периоды работы на должностях, не отнесенных к должностям муниципальной службы, в Администрации города Норильска, ее структурных подразделениях;
* периоды замещения должностей в организациях и учреждениях по соответствующему направлению деятельности учреждения;
* время работы в учреждении.

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

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

* 1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - отпуск) продолжительностью не менее 14 календарных дней директору, заместителю директора учреждения на основании их личных заявлений производится единовременная выплата к отпуску (далее - единовременная выплата). Единовременная выплата производится не более одного раза в течение календарного года.

Единовременная выплата производится по основному месту работы одновременно с выплатой заработной платы за период нахождения в отпуске. В случае использования отпуска по частям, в заявлении о предоставлении отпуска должно быть указано, к какой из частей отпуска следует приурочить единовременную выплату.

Единовременная выплата производится в размере 200 процентов к должностному окладу за последний календарный месяц перед началом отпуска.

Размер единовременной выплаты не зависит от того, за какой период предоставляется отпуск (за один год или за два года).

В случае если в связи с приемом на работу отработан неполный календарный год, то в данном календарном году единовременная выплата производится в размере, пропорциональном количеству отработанного времени.

Если директор, заместитель директора учреждения, получившие в текущем календарном году единовременную выплату к отпуску, увольняются, перерасчет суммы единовременной выплаты к отпуску не производится.

Если директор, заместитель директора учреждения, не использовавшие в текущем календарном году единовременную выплату к отпуску, уходят в отпуск с последующим увольнением, то в данном календарном году единовременная выплата производится в размере, пропорциональном количеству полных календарных месяцев их работы в данном календарном году.

* 1. Директору, заместителю директора 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 1,04.

Для директора, заместителя директора учреждения распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Главой города Норильска, может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного настоящим пунктом, на основании решения комиссии, созданной распоряжением Администрации города Норильска, изданным Главой города Норильска.

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

* 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, заместителю директора 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 учреждениями, органами местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и надбавки директору, заместителю директора 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 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, заместителя директора 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, заместителю директора 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, заместителю директора 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, заместителю директора учреждения, отработавшему в отчетном календарном году в учреждении менее 6 месяцев.

* 1. Стимулирующие выплаты директору учреждения устанавливаются распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Главой города Норильска.

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

Стимулирующие выплаты заместителю директора устанавливаются приказом директора учреждения.

Приказы директора учреждения об установлении стимулирующих выплат заместителю директора за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также об установлении выплат по итогам работы, предусмотренных пунктом 4.10 настоящего Положения, подлежат согласованию с заместителем Главы города Норильска по городскому хозяйству до их подписания директором 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, заместителю директора учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения.

1. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ
   1. Выплата материальной помощи директору, заместителю директора учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.
2. ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
   1. Показателем, характеризующим работу учреждения для установления группы по оплате труда директору учреждения, определяемый по размеру расходных обязательств, подлежащих исполнению учреждением в соответствующем финансовом году за счет средств местного бюджета, бюджета Красноярского края.
   2. Объем деятельности учреждения оценивается по указанному показателю для отнесения учреждения к группе по оплате труда директора в следующих диапазонах:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя | I группа | II группа | III группа | IV группа |
| Размер расходных обязательств, млн. руб. в год | от 351 и свыше | от 306 до 350 | от 30 до 305 | до 30 |

* 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.

Приложение 1

к Положению об оплате труда директора, заместителя директора

муниципального казенного учреждения «Управление экологии»,

утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 04.08.2021 № 394

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| Директор учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Выполнение мероприятий, предусмотренных планом работы за отчетный месяц | 100% | 50 |
| 90 – 95% | 47 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий на рабочих местах | отсутствие обоснованных предписаний органов надзора и контроля | 10 |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 25 |
| отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | 25 |
| Заместитель директора учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Выполнение мероприятий, предусмотренных планов работы за отчетный месяц | 100% | 30 |
| 90 – 95% | 17 |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | Обеспечение безопасных и комфортных условий на рабочих местах | отсутствие обоснованных предписаний органов надзора и контроля | 10 |
| отсутствие травм, несчастных случаев | 15 |
| отсутствие аварийных ситуаций в работе инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем | 10 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда директора, заместителя директора

муниципального казенного учреждения «Управление экологии»,

утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 04.08.2021 № 394

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| Директор учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Обеспечение выполнения поручений должностных лиц Администрации города Норильска, связанных с осуществлением основных видов деятельности учреждения | в установленные сроки | 25 |
| Выполнение ежемесячного кассового плана по расходам, связанным с содержанием учреждения | свыше 90% | 20 |
| от 70% до 90% | 10 |
| Внесение изменений в программы в сфере экологии | своевременно | 25 |
| Заместитель директора учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Обеспечение выполнения поручений должностных лиц Администрации города Норильска, связанных с осуществлением основных видов деятельности учреждения | в установленные сроки | 25 |
| Выполнение ежемесячного кассового плана по расходам, связанным с содержанием учреждения | свыше 90% | 20 |
| от 70% до 90% | 10 |
| Внесение изменений в программы в сфере экологии | своевременно | 20 |

Приложение 3

к Положению об оплате труда директора, заместителя директора

муниципального казенного учреждения «Управление экологии»,

утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 04.08.2021 № 394

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНЫХ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| Директор учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Обоснованные, зафиксированные замечания к деятельности учреждения со стороны органов, осуществляющих функции контроля (надзора), со стороны учредителя | отсутствие замечаний | 20 |
| Судебные решения (принятые не в пользу учреждения) по вопросам деятельности учреждения | отсутствие | 50 |
| 1 – 5 решений | 40 |
| свыше 5 решений | 30 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | Отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб работников учреждения | 10 |
| Эффективность деятельности учреждения (по основным видам деятельности) | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, подготовки документации по основным видам деятельности, информации по запросам органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя | Отсутствие обоснованных претензий со стороны органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя | 40 |
| 1 – 5 претензий | 27 |
| свыше 5 претензий | 20 |
| Заместитель директора учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Обоснованные, зафиксированные замечания к деятельности учреждения со стороны органов, осуществляющих функции контроля (надзора), со стороны учредителя | отсутствие замечаний | 20 |
| Судебные решения (принятые не в пользу учреждения) по вопросам деятельности учреждения | отсутствие | 20 |
| 1 – 5 решений | 15 |
| свыше 5 решений | 10 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Сохранение стабильных социально-экономических трудовых отношений | Отсутствие письменных и устных обоснованных жалоб работников учреждения | 10 |
| Эффективность деятельности учреждения (по основным видам деятельности) | Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, подготовки документации по основным видам деятельности, информации по запросам органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя | Отсутствие обоснованных претензий со стороны органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя | 30 |
| 1 – 5 претензий | 27 |
| свыше 5 претензий | 20 |

Приложение 4

к Положению об оплате труда директора, заместителя директора

муниципального казенного учреждения «Управление экологии»,

утвержденному постановлением Администрации города Норильска

от 04.08.2021 № 394

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности качества труда | Условия (индикатор) | Значения индикатора | Предельный размер к должностному окладу, % |
| Директор учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Процент исполнения сметы расходов на содержание учреждения по итогам отчетного финансового года | свыше 90% | 40 |
| от 70% до 90% | 30 |
| Достижение индикаторов результативности по муниципальным программам, направленным на реализацию целей и задач в рамках деятельности учреждения (за исключением причин, не зависящих от деятельности учреждения) в отчетном году | свыше 90% | 50 |
| от 70% до 90% | 40 |
| Организация повышения квалификации работников | не менее 5% списочного состава | выполнено в течение отчетного года | 20 |
| Заместитель директора учреждения | | | |
| Эффективное управление учреждением | Процент исполнения сметы расходов на содержание учреждения по итогам отчетного финансового года | свыше 90% | 40 |
| от 70% до 90% | 30 |
| Достижение индикаторов результативности по муниципальным программам, направленным на реализацию целей и задач в рамках деятельности учреждения (за исключением причин, не зависящих от деятельности учреждения) в отчетном году | свыше 90% | 50 |
| от 70% до 90% | 40 |
| Организация повышения квалификации работников | не менее 1 работника учреждения | выполнено в течение отчетного года | 20 |