



Приложение
к постановлению
администрации города Тулы
от 05.04.2018 № 1191

Администрация города Тулы

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 05.04.2018 № 1191

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения «Сервисный центр города Тулы»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», на основании Устава муниципального образования город Тула администрация города Тулы ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения «Сервисный центр города Тулы» (приложение).

2. Обнародовать постановление путем его размещения на официальном сайте муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети Интернет по адресу: <http://www.npacity.tula.ru> и на информационных стендах в местах официального обнародования муниципальных правовых актов муниципального образования город Тула, а также разместить на официальном сайте администрации города Тулы в сети Интернет.

3. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2018.

Глава администрации
города Тулы



Е.В. Авилов

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СЕРВИСНЫЙ ЦЕНТР ГОРОДА ТУЛЫ»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда руководителя муниципального казенного учреждения «Сервисный центр города Тулы» (далее соответственно - Положение, Учреждение) разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда руководителя и включает в себя:

- размер должностного оклада руководителя Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Оплата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения

2.1. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу должностей работников Учреждения для расчета средней заработной платы и определения должностного оклада руководителя Учреждения относятся: уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, мастер участка, рабочий по благоустройству населенных пунктов.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя, главного инженера и главного бухгалтера) не может превышать восьмикратного размера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда руководителю Учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Ежемесячная процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

3.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителю Учреждения в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки (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, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. С учетом достигнутых результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2. Премирование осуществляется в пределах ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

4.3. Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

4.4. Общий размер премий, выплачиваемых в текущем месяце, устанавливается не выше 3,5 должностного оклада без учета премии по итогам работы за год.

4.5. Выплата премий производится на основании локального акта Учредителя, согласованного с финансовым управлением администрации города Тулы.

4.6. При наличии у руководителя Учреждения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, руководитель Учреждения не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания.

4.7. Премия по итогам работы (за месяц, год) выплачивается с целью поощрения руководителя Учреждения за общие результаты работы Учреждения и деятельности руководителя по итогам работы за установленный период.

Установить целевые показатели работы Учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения (приложение).

Премия по итогам работы за месяц руководителю Учреждения составляет:

от 240% до 350% от должностного оклада, если сумма баллов по критериям оценки эффективности работы руководителя от 90 до 100;

от 150% до 240% от должностного оклада, если сумма баллов по критериям оценки эффективности работы руководителя от 70 до 90;

от 100% до 150% от должностного оклада, если сумма баллов по критериям оценки эффективности работы руководителя от 50 до 70;

премия по итогам работы за месяц не выплачивается, если сумма баллов по критериям оценки эффективности работы руководителя менее 50.

При наличии фактов нецелевого использования бюджетных средств баллы руководителю Учреждения не начисляются.

Руководителю Учреждения, отработавшему неполный месяц, премия по итогам работы за месяц выплачивается за фактически отработанное им время.

При ежемесячном выполнении показателей эффективности работы Учреждения в течение текущего года не ниже 80% руководителю Учреждения устанавливается премия по итогам работы за год в размере не выше 1,5 должностного оклада.

Выплата премии по итогам работы за год производится однократно.

При выплате премии по итогам работы за год в текущем календарном году размер премии определяется исходя из должностного оклада установленного на день выплаты.

При выплате премии по итогам работы за год в следующем календарном году, размер премии определяется исходя из должностного оклада, установленного на 31 декабря календарного года, за который производится премирование.

4.8. Премия за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок при условии:

- соблюдения технологий, требований к выполнению работ, предусмотренных должностными обязанностями;
- качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

4.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении премии учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных и срочных работ, мероприятий;

- участие в организации и проведении мероприятий.

Приложение
к Положению

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю Учреждения оказывается материальная помощь в размере двух должностных окладов. Материальная помощь выплачивается один раз в год по письменному заявлению руководителя, подаваемому Учредителю, на основании соответствующего распоряжения Учредителя.

Если очередной отпуск используется частями, материальная помощь выплачивается в один из периодов отпуска.

Размер материальной помощи определяется исходя из должностного оклада, установленного на день выплаты.

5.2. Руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет средств экономии по фонду оплаты труда в связи со смертью близкого родственника в размере до одного должностного оклада.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Целевые показатели работы Учреждения и критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя эффективности работы Учреждения	Критерии оценки эффективности работы руководителя Учреждения в баллах
I. Общие показатели		
1	Укомплектованность учреждения кадрами	100-90 % – 10; менее 90% - 5
2	Размещение и поддержание в актуальном состоянии необходимой информации об учреждении и его деятельности в информационных системах и сетях	Да – 5; нет – 0
3	Соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности	В установленные сроки – 7; с нарушением сроков - 0
4	Наличие просроченной кредиторской задолженности	Отсутствие – 7; наличие - 0
5	Наличие исполнительных документов, решений налогового органа, предусматривающих взыскание средств бюджета муниципального образования город Тула	Отсутствие – 7; наличие - 0
6	Отсутствие нарушений по результатам проверок деятельности учреждения, повлекших наложение административных штрафов	Отсутствие – 7; наличие - 0
7	Своевременное исполнение предписаний контрольных органов	В установленные сроки – 7; с нарушением сроков - 0
Итого по разделу I		50 баллов
II. Организация деятельности учреждения		
8	Выполнение поручений руководства (устных, письменных) в соответствии с ежедневным планом работы учреждения. Своевременное направление материалов и др., соблюдение установленного порядка и сроков представления отчетности по деятельности учреждения учредителю	В установленные сроки – 35; с нарушением сроков - 0
9	Подготовка документации для организации	В установленные

	размещения муниципальных заказов на право заключения муниципальных контрактов на выполнение работ для нужд муниципального образования город Тула. Заключение муниципальных контрактов и иных договоров по результатам проведенных торгов, а также без проведения торгов подлежащих исполнению за счет средств муниципального образования город Тула. Обеспечение контроля за соблюдением сроков и качеством работ, в рамках заключенных муниципальных контрактов и иных договоров	сроки -15; с нарушением сроков-0
	Итого по разделу II	50 баллов
	Всего	100 баллов