**ПРОЕКТ**

**Муниципальное образование Кондинский район**

**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

# **АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от \_\_\_\_\_\_\_ 2019 года |  |  | № \_\_\_\_\_ |
|  | пгт. Междуреченский |  |

|  |
| --- |
| О внесении изменений в некоторые постановленияадминистрации Кондинского района |

Руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, принимая во внимание Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденные решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально - трудовых отношений от 25 декабря 2018 года № 12, постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа –Югры от 18 марта 2011 года № 65 –п «О порядке проведения мониторинга и оценки качества организации и осуществления бюджетного процесса в городских округах и муниципальных районах Ханты-Мансийского автономного округа –Югры», администрация Кондинского района постановляет:

1. Внести в постановление администрации Кондинского района от 25 июля 2016 года № 1099 «Об утверждении Положения об оплате труда и социальной защищенности работников муниципального автономного учреждения «Районный центр молодежных инициатив «Ориентир» следующие изменения:

1.1.Пункт 2 постановления признать утратившим силу.

1.2. В приложение к постановлению:

1.2.1. Пункт 1.2. раздела 1 изложить в следующей редакции:

«1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам муниципального учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты.

стимулирующие выплаты- выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников муниципального учреждения к качественному результату, а также поощрения за выполненную работу;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Кондинского района.

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.».

1.2.2. В пункте 1.3. раздела 1 слова «величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее по тексту – автономный округ)» заменить словами «величины минимального размера оплаты труда».

1.2.3. Пункт 3.2. раздела 3 изложить в следующей редакции:

«3.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Кондинского района от 14 декабря 2015 года № 1660 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района.».

1.2.4. Таблицу 5 пункта 6.2. раздела 6 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| директор | 18 618 |

».

1.2.5. Пункты 6.4., 6.5. раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.4. Директору муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц;

выплата за качество выполняемых работ.

6.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору муниципального учреждения в размере от 0 до 30 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется распоряжением работодателя ежегодно на начало календарного года в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

участие в выполнении важных, срочных и неотложных работ, не определенных трудовым договором работника;

участие в подготовке и проведении совещаний, форумов, мероприятий федерального, регионального, межмуниципального и районного значения;

 обеспечение безаварийной, бесперебойной работы всех служб муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.».

1.2.6. Пункты 6.6., 6.7., 6.8. раздела 6 изложить в следующей редакции:

«6.6. Премиальная выплата по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения устанавливается в размере от 0 до 20 процентов от должностного оклада с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения, указанных в таблице 7 Положения.

Таблица 7

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели эффективности работы |  | Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % |
| 1 | 2 |  | 3 |
| 1 | Удовлетворенность потребителей качеством предоставляемых услуг  | Отсутствие обоснованных жалоб | 20 |
| 2 | Обеспечение информационной открытости и популяризации деятельности учреждения | Наличие на сайте учреждения информации о текущей деятельности  | 20 |
| 3 | Своевременное и качественное исполнение поручений главы Кондинского района и его заместителей | Отсутствиезамечаний | 10 |
|  | Итого |  |  50 |

6.7. При выполнении показателя эффективности работы без выявленных нарушений (замечаний) устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц. При наличии нарушений (замечаний) по конкретному показателю эффективности работы, максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю эффективности работы снижается в следующем размере: 1 факт - 20% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 2 факта - 50% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 3 факта и более - 100% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю).

6.8.Премиальная выплата по итогам работы за месяц снижается директору муниципального учреждения также в случаях, указанных в таблице 71 Положения.

Таблица 71

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | Процент снижения за каждый случай (в процентах от размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленного в соответствии с пунктами 6.7. и 6.8. настоящего раздела) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Наличие письменных жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением, нарушающим права и законные интересы граждан и юридических лиц, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность | 50 |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации | 25 |
| 3 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 4 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 5 | Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде (в случае, если работник исполнял обязанности директора муниципального учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения) | 100 |

».

1.2.7. Раздел 6 после пункта 6.8. дополнить пунктами 6.81, 6.82, 6.83 в следующей редакции:

«6.81.Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется ежемесячно до 10 числа текущего месяца с учетом предложений заместителя главы района, курирующего деятельность муниципального учреждения, заместителя главы района, курирующего вопросы финансов и налоговой политики, заместителя главы района, курирующего вопросы экономического развития, по форме согласно приложению к Положению.

6.82.Директор муниципального учреждения ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в кадровую службу администрации Кондинского района информацию о выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения и наличии случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, в соответствии с таблицами 7 и 71, в также заполненную форму (приложение к Положению).

6.83. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере от 0 до 30 процентов от должностного оклада, максимальный размер 30 процентов– при отсутствии жалоб граждан на действия работников муниципального учреждения, обеспечивающих предоставление муниципальных услуг. При наличии жалоб максимальный размер выплаты снижается в следующем размере: 1 факт - 20% (в процентах от максимального размера выплаты за качество выполняемых работ), 2 факта - 50% (в процентах от максимального размера выплаты за качество выполняемых работ), 3 факта и более - 100% (в процентах от максимального размера выплаты за качество выполняемых работ).».

1.2.8. Раздел 6 после пункта 6.12. дополнить пунктами 6.13., 6.14. в следующей редакции:

«6.13. Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5C136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6.14. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cadda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».».

1.2.9. Дополнить приложением в следующей редакции:

«Приложение

к Положению

Форма

Лист согласования размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального автономного учреждения «Районный центр молодежных инициатив «Ориентир» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_года

 (месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Ф.И.О. | Подпись | Дата | Согласованный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % | Примечание |
| Заместитель главы района, курирующий деятельность муниципального учреждения |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы финансов и налоговой политики |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы экономического развития |  |  |  |  |  |

».

2. Внести в приложение 1 к постановлению администрации Кондинского района от 19 декабря 2018 года № 2480 «Обутверждении Положений об установлении системы оплаты труда и социальной защищенности работников муниципального бюджетного учреждения Кондинского района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» следующие изменения:

2.1. В пункте 1.3. раздела I слова «величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее по тексту – автономный округ)» заменить словами «величины минимального размера оплаты труда».

2.2. В пункте 1.6. раздела I слова «автономного округа» заменить словами «Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

2.3. Раздел V изложить в следующей редакции:

## «Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора муниципального учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения определяется трудовым договором согласно [таблице](#P770) 7 Положения.

Таблица 7

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| директор | 20661 |

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора муниципального учреждения и главного бухгалтера муниципального учреждения установлены согласно [таблице](#P770) 8 Положения.

Таблица 8

Размеры должностных окладов заместителей директора муниципального учреждения и главного бухгалтера

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размеры должностных окладов (окладов) (руб.) |
| заместитель директора  | 16 895 |
| главный бухгалтер | 15 210 |

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору муниципального учреждения, заместителям директора муниципального учреждения и главному бухгалтеру муниципального учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P548) III Положения.

5.5. Директору муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы за месяц;

выплата за выслугу лет.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору муниципального учреждения в размере от 0 до 60 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется распоряжением работодателя ежегодно на начало календарного года в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

участие в выполнении важных, срочных и неотложных работ, не определенных трудовым договором работника;

участие в подготовке и проведении совещаний, форумов, мероприятий федерального, регионального, межмуниципального и районного значения;

 обеспечение безаварийной, бесперебойной работы всех служб муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.7. Премиальная выплата по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения устанавливается в размере от 0 до 50 процентов от должностного оклада при выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения, указанных в таблице 9 Положения.

Таблица 9

Показатели эффективности работы муниципального учреждения, выполнение которых определяет размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей эффективности работы | Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения | Размер премирования(в процентах от должностного оклада) |
| 1 | 2 | 4 | 5 |
| 1 | Выполнение государственного (муниципального) задания | не менее 90%  | 20 |
| менее 90%  | 0 |
| 2 | Количество оцененных заявителями фактов от общего количества предоставленных государственных (муниципальных) услуг | не менее 15%  | 10 |
| менее 15%  | 0 |
| 3 | Удовлетворенность граждан качеством предоставления государственных и муниципальных услуг | отсутствиежалоб | 10 |
| наличие жалоб | 0 |
| 4 | Среднее время ожидания заявителей в очереди | не более 15 минут | 10 |
| более 15 минут | 0 |
|  | Итого |  | от 0 до 50 |

5.8. Премиальная выплата по итогам работы за месяц снижается директору муниципального учреждения также в случаях, указанных в таблице 10 Положения.

Таблица 10

Перечень случаев, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | Процент снижения за каждый случай (в процентах от размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленного в соответствии с пунктом 5.7. настоящего раздела) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Наличие обоснованных жалоб потребителей государственных и муниципальных услуг и обоснованных жалоб органов государственной власти и органов местного самоуправления при взаимодействии с целью оказания государственных и муниципальных услуг | 100 |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации | 25 |
| 3 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 4 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 5 | Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде (в случае, если работник исполнял обязанности директора муниципального учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения) | 100 |

5.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется ежемесячно до 10 числа текущего месяца с учетом предложений заместителя главы района, курирующего деятельность муниципального учреждения, заместителя главы района, курирующего вопросы финансов и налоговой политики, заместителя главы района, курирующего вопросы экономического развития, по форме согласно приложению к Положению.

5.10. Директор муниципального учреждения ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в кадровую службу администрации Кондинского района информацию о выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения и наличии случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, в соответствии с таблицами 9 и 10, в также заполненную форму (приложение к Положению).

5.11. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу директора муниципального учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 11 Положения.

Таблица 11

Размеры выплаты за выслугу лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| Выплата за выслугу лет | 30% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 1 до 5 лет |

5.12. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет, включается стаж работы по профилю занимаемой должности в муниципальном учреждении и (или) ранее занимаемой должности по специальности, включая руководящие должности, кроме стажа работы на должностях, с которых работник был уволен за нарушение трудовой дисциплины. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

5.13. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

5.14. Размеры стимулирующих выплат директору муниципального учреждения устанавливаются распоряжением (приказом) работодателя.

5.15. Стимулирующие выплаты заместителям директора муниципального учреждения, главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения.

5.16. Иные выплаты директору муниципального учреждения, заместителям директора муниципального учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения.

5.17. Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5C136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.18. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cadda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».».

2.4. Дополнить приложением в следующей редакции:

«Приложение

к Положению

Форма

Лист согласования размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального бюджетного учреждения Кондинского района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_года

 (месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Ф.И.О. | Подпись | Дата | Согласованный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % | Примечание |
| Заместитель главы района, курирующий деятельность муниципального учреждения |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы финансов и налоговой политики |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы экономического развития |  |  |  |  |  |

».

3. Внести в приложение 1 к постановлению администрации Кондинского района от 19 декабря 2018 года № 2481 «Обутверждении Положений об установлении системы оплаты труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Управление материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления Кондинского района» следующие изменения:

3.1. В пункте 1.3. раздела I слова «величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее по тексту – автономный округ)» заменить словами «величины минимального размера оплаты труда».

3.2. В пункте 1.6. раздела I слова «автономного округа» заменить словами «Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

3.3.В абзаце втором пункта 4.4. раздела IV слова «в работе » заменить словом «работы».

3.4. Раздел V изложить в следующей редакции:

## «Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора муниципального учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора муниципального учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения определяется трудовым договором согласно [таблице](#P770) 7 Положения.

Таблица 7

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| директор | 19 920 |

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора муниципального учреждения установлены согласно [таблице](#P770) 8 Положения.

Таблица 8

Размеры должностных окладов заместителей директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размеры должностных окладов (окладов) (руб.) |
| заместитель директора по общим вопросам | 15 660 |
| заместитель директора - главный инженер | 11 715 |

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору муниципального учреждения, заместителям директора муниципального учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P548) III Положения.

5.5. Директору муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы за месяц;

выплата за выслугу лет.

 5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору муниципального учреждения в размере от 0 до 60 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется распоряжением работодателя ежегодно на начало календарного года в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

участие в выполнении важных, срочных и неотложных работ, не определенных трудовым договором работника;

участие в подготовке и проведении совещаний, форумов, мероприятий федерального, регионального, межмуниципального и районного значения;

 обеспечение безаварийной, бесперебойной работы всех служб муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.7. Премиальная выплата по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения устанавливается в размере от 0 до 50 процентов от должностного оклада с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за выслугу лет, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения, указанных в таблице 9 Положения.

Таблица 9

Показатели эффективности работы муниципального учреждения деятельности муниципального учреждения, выполнение которых определяет размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей эффективности работы | Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения | Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % |
| 1 | 2 |  | 3 |
| 1 | Обслуживание и эксплуатация зданий, инженерных сетей в соответствии с требованиями законодательства | Отсутствие чрезвычайных происшествий | 20 |
| 2 | Поддержание работоспособности систем пожарной сигнализации, систем оповещения, систем пожаротушения | Отсутствие замечаний  | 15 |
| 3 | Своевременное материально-техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления с правами юридического лица и структурных подразделений администрации района | Отсутствие замечаний | 15 |
|  | Итого |  |  50 |

5.8. При выполнении показателя эффективности работы без выявленных нарушений (замечаний) устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц. При наличии нарушений (замечаний) по конкретному показателю эффективности работы, максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю эффективности работы снижается в следующем размере: 1 факт - 20% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 2 факта - 50% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 3 факта и более - 100%(в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю).

5.9. Премиальная выплата по итогам работы за месяц снижается директору муниципального учреждения также в случаях, указанных в таблице 10 Положения.

Таблица 10

Перечень случаев, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | Процент снижения за каждый случай (в процентах от размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленного в соответствии с пунктами 5.7. и 5.8. настоящего раздела) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Наличие письменных жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением, нарушающим права и законные интересы граждан и юридических лиц, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность | 50 |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации | 25 |
| 3 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 4 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 5 | Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде (в случае, если работник исполнял обязанности директора муниципального учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения) | 100 |

5.10. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется ежемесячно до 10 числа текущего месяца с учетом предложений заместителя главы района, курирующего деятельность муниципального учреждения, заместителя главы района, курирующего вопросы финансов и налоговой политики, заместителя главы района, курирующего вопросы экономического развития, по форме согласно приложению к Положению.

5.11. Директор муниципального учреждения ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в кадровую службу администрации Кондинского района информацию о выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения и наличии случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, в соответствии с таблицами 9 и 10, в также заполненную форму (приложение к Положению).

5.12. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу директора муниципального учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 11 Положения.

Таблица 11

Размеры выплаты за выслугу лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| Выплата за выслугу лет | 30% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 1 до 5 лет |

5.13. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет включается общий стаж работы по специальности и квалификации, периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, в учреждениях бюджетной сферы. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

5.14. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

5.15. Размеры стимулирующих выплат директору муниципального учреждения устанавливаются распоряжением (приказом) работодателя.

5.16. Стимулирующие выплаты заместителям директора муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения.

5.17. Иные выплаты директору муниципального учреждения, заместителям директора муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения.

5.18. Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, его заместителей, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5C136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.19. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cadda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».».

3.5. Дополнить приложением в следующей редакции:

«Приложение

к Положению

Форма

Лист согласования размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального казенного учреждения «Управление материально-технического обеспечения деятельности органов местного самоуправления Кондинского района»

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_года

 (месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Ф.И.О. | Подпись | Дата | Согласованный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % | Примечание |
| Заместитель главы района, курирующий деятельность муниципального учреждения |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы финансов и налоговой политики |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы экономического развития |  |  |  |  |  |

».

4**.** Внести в приложение 1 к постановлению администрации Кондинского района от 20 декабря 2018 года № 2483 «Обутверждении Положений об установлении системы оплаты труда и социальной защищенности работников муниципального учреждения «Управление капитального строительства Кондинского района» следующие изменения:

4.1. В пункте 1.3. раздела I слова «величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее по тексту – автономный округ)» заменить словами «величины минимального размера оплаты труда».

4.2. В пункте 1.6. раздела I слова «автономного округа» заменить словами «Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

4.3. Раздел V изложить в следующей редакции:

## «Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора муниципального учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата директора муниципального учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения определяется трудовым договором согласно [таблице](#P770) 7 Положения.

Таблица 7

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| директор | 17 411 |

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора муниципального учреждения установлены согласно [таблице](#P770) 8 Положения.

Таблица 8

Размеры должностных окладов заместителей

директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей | Размеры должностных окладов (окладов) (руб.) |
| заместитель директора  | 15 302 |

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору муниципального учреждения, заместителям директора муниципального учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P548) III Положения.

5.5. Директору муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы за месяц;

выплата за выслугу лет.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору муниципального учреждения в размере от 0 до 60 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется распоряжением работодателя ежегодно на начало календарного года в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

участие в выполнении важных, срочных и неотложных работ, не определенных трудовым договором работника;

участие в подготовке и проведении совещаний, форумов, мероприятий федерального, регионального, межмуниципального и районного значения;

 обеспечение безаварийной, бесперебойной работы всех служб муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.7. Премиальная выплата по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения устанавливается в размере от 0 до 50 процентов от должностного оклада с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за выслугу лет, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения, указанных в таблице 9 Положения.

Таблица 9

Показатели эффективности работы муниципального учреждения деятельности муниципального учреждения, выполнение которых определяет размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей эффективности работы | Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения | Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % |
| 1 | 2 |  | 3 |
| 1 | Выполнение графика производства работ (обеспечение ввода объектов в эксплуатацию в соответствии с заключенными контрактами и утвержденными нормативными сроками строительства) в отчетный период | Отсутствие замечаний, выполнение работ в установленные сроки и ранее | 15 |
| 2 | Уровень освоения средств бюджета | Освоение лимитов бюджетных обязательств | 15 |
| 3 | Соблюдение методики, порядка, сроков и обоснованности предоставления бюджетной заявки | Отсутствие замечаний | 10 |
| 4 | Контроль исполнения контрактов подрядными организациями, выполнение всех необходимых мероприятий по контролю качества выполняемых строительно-монтажных работ, выдача предписаний подрядчику и контроль их выполнения | Отсутствие замечаний | 10 |
|  | Итого |  | 50 |

5.8. При выполнении показателя эффективности работы без выявленных нарушений (замечаний) устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц. При наличии нарушений (замечаний) по конкретному показателю эффективности работы, максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю эффективности работы снижается в следующем размере: 1 факт - 20% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 2 факта - 50% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 3 факта и более - 100%(в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю).

5.9. Премиальная выплата по итогам работы за месяц снижается директору муниципального учреждения также в случаях, указанных в таблице 10 Положения.

Таблица 10

Перечень случаев, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | Процент снижения за каждый случай (в процентах от размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленного в соответствии с пунктами 5.7. и 5.8. настоящего раздела) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Наличие письменных жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением, нарушающим права и законные интересы граждан и юридических лиц, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность | 50 |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации | 25 |
| 3 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 4 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 5 | Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде (в случае, если работник исполнял обязанности директора муниципального учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения) | 100 |

5.10. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется ежемесячно до 10 числа текущего месяца с учетом предложений заместителя главы района, курирующего деятельность муниципального учреждения, заместителя главы района, курирующего вопросы финансов и налоговой политики, заместителя главы района, курирующего вопросы экономического развития, по форме согласно приложению к Положению.

5.11. Директор муниципального учреждения ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в кадровую службу администрации Кондинского района информацию о выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения и наличии случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, в соответствии с таблицами 9 и 10, в также заполненную форму (приложение к Положению).

5.12. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу директора муниципального учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 11 Положения.

Таблица 11

Размеры выплаты за выслугу лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| Выплата за выслугу лет | 30% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 1 до 5 лет |

5.13. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет включается общий стаж работы по специальности и квалификации, периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, в учреждениях бюджетной сферы. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

5.14. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

5.15. Размеры стимулирующих выплат директору муниципального учреждения устанавливаются распоряжением (приказом) работодателя.

5.16. Стимулирующие выплаты заместителям директора муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения.

5.17. Иные выплаты директору муниципального учреждения, заместителям директора муниципального учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения.

5.18. Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, его заместителей, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5C136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.19. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cadda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».».

4.4. Дополнить приложением в следующей редакции:

«Приложение

к Положению

Форма

Лист согласования размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения «Управление капитального строительства Кондинского района» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_года

 (месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Ф.И.О. | Подпись | Дата | Согласованный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % | Примечание |
| Заместитель главы района, курирующий деятельность муниципального учреждения |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы финансов и налоговой политики |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы экономического развития |  |  |  |  |  |

».

5. Внести в приложение 1 к постановлению администрации Кондинского района от 20 декабря 2018 года № 2485 «Обутверждении Положений об установлении системы оплаты труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Кондинского района» следующие изменения:

5.1. В пункте 1.3. раздела I слова «величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее по тексту – автономный округ)» заменить словами «величины минимального размера оплаты труда».

5.2. В пункте 1.6. раздела I слова «автономного округа» заменить словами «Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

5.3. Раздел V изложить в следующей редакции:

## «Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора муниципального учреждения

5.1. Заработная плата директора муниципального учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения определяется трудовым договором согласно [таблице](#P770) 5 Положения.

Таблица 5

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| директор | 14 075 |

5.3. Компенсационные выплаты устанавливаются директору муниципального учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P548) III Положения.

5.4. Директору муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы за месяц;

выплата за выслугу лет.

5.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору муниципального учреждения в размере от 0 до 30 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется распоряжением работодателя ежегодно на начало календарного года в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

участие в выполнении важных, срочных и неотложных работ, не определенных трудовым договором работника;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.6. Премиальная выплата по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения устанавливается в размере от 0 до 50 процентов от должностного оклада с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за выслугу лет, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения, указанных в таблице 6 Положения.

Таблица 6

Показатели эффективности работы муниципального учреждения деятельности муниципального учреждения, выполнение которых определяет размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей эффективности работы | Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения | Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % |
| 1 | 2 |  | 3 |
| 1 | Своевременное доведение сигналов (распоряжений) при возникновении аварий, катастроф, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций | Отсутствие фактов несвоевременного доведения сигналов | 20 |
| 2 | Своевременное и качественное исполнение поручений главы Кондинского района и его заместителей  | Выполнение поручений без замечаний | 20 |
| 3 | Качественное, своевременное планирование и проведение учений и тренировок | Отсутствие замечаний | 10 |
|  | Итого |  | 50 |

5.7. При выполнении показателя эффективности работы без выявленных нарушений (замечаний) устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц. При наличии нарушений (замечаний) по конкретному показателю эффективности работы, максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю эффективности работы снижается в следующем размере: 1 факт - 20% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 2 факта - 50% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 3 факта и более - 100%(в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю).

5.8. Премиальная выплата по итогам работы за месяц снижается директору муниципального учреждения также в случаях, указанных в таблице 7 Положения.

Таблица 7

Перечень случаев, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | Процент снижения за каждый случай (в процентах от размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленного в соответствии с пунктами 5.6. и 5.7. настоящего раздела) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Наличие письменных жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением, нарушающим права и законные интересы граждан и юридических лиц, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность | 50 |
| 2 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 3 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 4 | Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде (в случае, если работник исполнял обязанности директора муниципального учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения) | 100 |

5.9. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется ежемесячно до 10 числа текущего месяца с учетом предложений заместителя главы района, курирующего деятельность муниципального учреждения, заместителя главы района, курирующего вопросы финансов и налоговой политики, заместителя главы района, курирующего вопросы экономического развития, по форме согласно приложению к Положению.

5.10. Директор муниципального учреждения ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в кадровую службу администрации Кондинского района информацию о выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения и наличии случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, в соответствии с таблицами 6 и 7, в также заполненную форму (приложение к Положению).

5.11. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу директора муниципального учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 8 Положения.

Таблица 8

Размеры выплаты за выслугу лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| Выплата за выслугу лет | 30% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 1 до 5 лет |

5.12. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет включается общий стаж работы по специальности и квалификации, периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, в учреждениях бюджетной сферы. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

5.13. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

5.14. Размеры стимулирующих выплат директору муниципального учреждения устанавливаются распоряжением (приказом) работодателя.

5.15. Иные выплаты директору муниципального учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения.

5.16. Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5C136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.17. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cadda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».».

5.4. Дополнить приложением в следующей редакции:

«Приложение

к Положению

Форма

Лист согласования размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального казенного учреждения «Единая дежурно-диспетчерская служба Кондинского района» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_года

 (месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Ф.И.О. | Подпись | Дата | Согласованный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % | Примечание |
| Заместитель главы района, курирующий деятельность муниципального учреждения |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы финансов и налоговой политики |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы экономического развития |  |  |  |  |  |

».

6. Внести в приложение 1 к постановлению администрации Кондинского района от 08 апреля 2019 года № 578 «Обутверждении Положений об установлении системы оплаты труда и социальной защищенности работников муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета Кондинского района» следующие изменения:

6.1. В пункте 1.3. раздела I слова «величины минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее по тексту – автономный округ)» заменить словами «величины минимального размера оплаты труда».

6.2. В пункте 1.6. раздела I слова «автономного округа» заменить словами «Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

6.3. Раздел V изложить в следующей редакции:

## «Раздел V. Порядок и условия оплаты труда директора муниципального учреждения, заместителя директора – главного бухгалтера муниципального учреждения

5.1. Заработная плата директора муниципального учреждения, заместителя директора–главного бухгалтера муниципального учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, установленных настоящим Положением.

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения определяется трудовым договором согласно [таблице](#P770) 6 Положения.

Таблица 6

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| директор | 19 920 |

5.3. Размер должностного оклада заместителя директора – главного бухгалтера муниципального учреждения установлен согласно [таблице](#P770) 7 Положения.

Таблица 7

Размер должностного оклада заместителя директора –главного бухгалтера муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада (оклада) (руб.) |
| заместитель директора - главный бухгалтер  | 17 200 |

5.4. Компенсационные выплаты устанавливаются директору муниципального учреждения, заместителю директора – главному бухгалтеру муниципального учреждения в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P548) III Положения.

5.5. Директору муниципального учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальная выплата по итогам работы за месяц;

выплата за выслугу лет.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору муниципального учреждения в размере от 0 до 60 процентов от должностного оклада. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется распоряжением работодателя ежегодно на начало календарного года в процентах от должностного оклада.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

участие в выполнении важных, срочных и неотложных работ, не определенных трудовым договором работника;

участие в подготовке и проведении совещаний, форумов, мероприятий федерального, регионального, межмуниципального и районного значения;

 обеспечение безаварийной, бесперебойной работы всех служб муниципального учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа муниципального учреждения среди населения;

применение в работе современных форм и методов организации труда.

5.7. Премиальная выплата по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения устанавливается в размере от 0 до 50 процентов от должностного оклада с учетом выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за выслугу лет, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения, указанных в таблице 8 Положения.

Таблица 8

Показатели эффективности работы муниципального учреждения деятельности муниципального учреждения, выполнение которых определяет размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень показателей эффективности работы | Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения | Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % |
| 1 | 2 |  | 3 |
| 1 | Предоставление в установленные сроки бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности обслуживаемых учреждений в соответствующие органы | Отсутствие штрафов на руководителейобслуживаемых учреждений занесвоевременность предоставленияотчетности | 10 |
| 2 | Своевременное начисление и выплата заработной платы работникам обслуживаемых учреждений | Отсутствие пени за каждый деньпросрочки выплаты заработной платыработникам обслуживаемыхучреждений согласно трудовомузаконодательству | 10 |
| 3 | Своевременное и эффективное исполнение сметы расходов  | Расходование бюджетных средств налицевом счете учреждения в соответствии с доведенными лимитами бюджетных обязательств | 25 |
| 4 | Предоставление оперативной информации о ходе исполнения финансово­ хозяйственного плана руководителям обслуживаемых учреждений | Отсутствие обоснованных жалоб состороны руководителейобслуживаемых учреждений | 5 |
|  | Итого |  | 50 |

5.8. При выполнении показателя эффективности работы без выявленных нарушений (замечаний) устанавливается максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц. При наличии нарушений (замечаний) по конкретному показателю эффективности работы, максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю эффективности работы снижается в следующем размере: 1 факт - 20% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 2 факта - 50% (в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю), 3 факта и более - 100%(в процентах от максимального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц по данному показателю).

5.9. Премиальная выплата по итогам работы за месяц снижается директору муниципального учреждения также в случаях, указанных в таблице 9 Положения.

Таблица 9

Перечень случаев, за которые производится снижение размера

премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц | Процент снижения за каждый случай (в процентах от размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, установленного в соответствии с пунктами 5.7. и 5.8. настоящего раздела) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Наличие письменных жалоб, связанных с исполнением должностных обязанностей и поведением, нарушающим права и законные интересы граждан и юридических лиц, в ходе рассмотрения которых подтверждается их достоверность и обоснованность | 50 |
| 2 | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, некачественная подготовка и оформление документов. Нарушение сроков предоставления установленной отчетности, предоставление неверной информации | 25 |
| 3 | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 25 |
| 4 | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников, структурных подразделений | 50 |
| 5 | Наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, выявленных в отчетном периоде (в случае, если работник исполнял обязанности директора муниципального учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения) | 100 |

5.10. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц определяется ежемесячно до 10 числа текущего месяца с учетом предложений заместителя главы района, курирующего деятельность муниципального учреждения, заместителя главы района, курирующего вопросы финансов и налоговой политики, заместителя главы района, курирующего вопросы экономического развития, по форме согласно приложению к Положению.

5.11. Директор муниципального учреждения ежемесячно, не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом, представляет в кадровую службу администрации Кондинского района информацию о выполнении показателей эффективности работы муниципального учреждения и наличии случаев, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц, в соответствии с таблицами 8 и 9, в также заполненную форму (приложения к Положению).

5.12. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу директора муниципального учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 10 Положения.

Таблица 10

Размеры выплаты за выслугу лет

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| Выплата за выслугу лет | 30% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы свыше 15 лет | Ежемесячно |
| 20% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 15% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 10% от должностного оклада (оклада) | при стаже работы от 1 до 5 лет |

5.13. В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет включаются периоды работы по соответствующей должности в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности на бухгалтерских, экономических должностях и иные периоды работ, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе.

5.14. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы.

5.15. Размеры стимулирующих выплат директору муниципального учреждения устанавливаются распоряжением (приказом) работодателя.

5.16. Стимулирующие выплаты заместителю директора – главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с разделом IV Положения.

5.17. Иные выплаты директору муниципального учреждения, заместителю директора – главному бухгалтеру муниципального учреждения, устанавливаются в соответствии с разделом VI Положения.

5.18. Информация о среднемесячной заработной плате директора муниципального учреждения, заместителя директора – главного бухгалтера муниципального учреждения, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5C136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.19. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации [от 12 апреля 2013 года № 329](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cadda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».».

6.3. Дополнить приложением в следующей редакции:

«Приложение

к Положению

Форма

Лист согласования размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц директору муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета Кондинского района» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

за\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_года

 (месяц)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Ф.И.О. | Подпись | Дата | Согласованный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц, % | Примечание |
| Заместитель главы района, курирующий деятельность муниципального учреждения |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы финансов и налоговой политики |  |  |  |  |  |
| Заместитель главы района, курирующий вопросы экономического развития |  |  |  |  |  |

».

7. Обнародовать настоящее постановление в соответствии с решением Думы Кондинского района от 27 февраля 2017 года № 215 «Об утверждении Порядка опубликования (обнародования) муниципальных правовых актов и другой официальной информации органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район.

8. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования, за исключением подпунктов 1.2.4., 1.2.5. пункта 1.2., действие которых распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2019 года.

Исполняющий обязанности

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| главы района А.А.Яковлев |  |  |