

# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МИЧУРИНСКА ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

05.07.2013

г. Мичуринск

№ 1521

Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска

В соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 04.06.2013 № 1181 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска» администрация города Мичуринска ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска согласно приложению № 1, ввести его в действие со дня подписания постановления и применять с момента заключения трудовых договоров с руководителями учреждений.

2. Утвердить целевые показатели эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и критерии оценки работы их руководителей согласно приложению № 2.

3. Утвердить положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и премированию их руководителей согласно приложению № 3.

4. Утвердить состав комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за

исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и премированию их руководителей согласно приложению № 4.

5. Отделу делопроизводства и кадров администрации города обеспечить внесение изменений в трудовые договоры руководителей муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска.

6. Настоящее постановление разместить на интернет-сайте администрации города Мичуринска.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города Мичуринска

В.Н. Макаров

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации города  
от 05.07.2013 № 1521

**Положение**

о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение о выплатах стимулирующего характера руководителям муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета (далее – руководитель учреждения), за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением администрации города Мичуринска от 04.06.2013 № 1181 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска».

1.2. Положение вводится в целях повышения эффективности деятельности учреждений, мотивации труда руководителей и их поощрения за результаты труда.

1.3. Стимулирующие выплаты производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения с учетом средств от оказания платных услуг и иной приносящий доход деятельности, прочих безвозмездных поступлений, направляемых учреждением на оплату труда работников.

2. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

2.1. Руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты:

- персональный повышающий коэффициент;
- выплата за высокие результаты работы;

премия по итогам работы;

единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;

надбавка за стаж работы.

2.2. Руководителю учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, деловой инициативы, активности и компетентности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается главой города в отношении конкретного руководителя учреждения на основании предложения курирующего заместителя главы администрации города и фиксируется в трудовом договоре руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть снижен или отменен ранее установленный размер решением главы города при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества выполняемых работ (предоставляемых услуг), неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

2.3. Выплата за высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения сроком на один год в размере 40 процентов должностного оклада при условии выполнения критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его деятельности.

Таблица

№ п/п	Критерии интенсивности и результативности деятельности руководителя учреждения	Размер снижения выплаты за высокие результаты работы %
1	2	3
1.	Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей руководителя	10
2.	Соблюдение сроков предоставления установленной отчетности, информации	10
3.	Выполнение муниципального задания и плана работы (мероприятий) по учреждению	5 за невыполнение каждого мероприятия за отчетный период
4.	Отсутствие нарушений охраны труда и	50

	техники безопасности	
5.	Наличие нормативно-правовой базы для функционирования и развития учреждения	10
6.	Соблюдение утвержденного годового фонда оплаты труда	50
7.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	10
8.	Своевременное выполнение поручений главы города	50

Данная выплата устанавливается на основании решения Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и премированию их руководителей (далее - Комиссия) ежегодно по итогам работы руководителя за предыдущий календарный год по отчетным данным учреждения.

При выполнении всех критериев устанавливается максимальный размер выплаты. Снижение размера выплаты происходит при невыполнении критериев в соответствии с таблицей.

Изменение размера выплаты устанавливается распоряжением по отделу делопроизводства и кадров администрации города на основании решения Комиссии при невыполнении данных критериев.

При наличии у руководителя дисциплинарного взыскания выплата за высокие результаты работы не устанавливается.

2.4. С целью поощрения за качественный, добросовестный, эффективный труд руководителю устанавливается премия по итогам работы за месяц в размере 100 процентов от должностного оклада.

Премирование руководителя учреждения производится по результатам работы учреждения за соответствующий отчетный период, при условии выполнения целевых показателей деятельности учреждения, утвержденных в приложении № 2, личного вклада руководителя учреждения в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

Премирование руководителю учреждения по итогам работы за календарный месяц, производится в месяце следующим за отчетным.

Руководитель учреждения обязан ежемесячно, не позднее 2 числа месяца, следующего за отчетным периодом, (за декабрь - до 15 декабря отчетного года) представлять в Комиссию отчет установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения, подписанный руководителем учреждения и главным бухгалтером секретарю Комиссии.

Форма отчета руководителя учреждения о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения

Отчет

о выполнении целевых показателей деятельности

за \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ года

(отчетный период)

Наименование учреждения \_\_\_\_\_

Руководитель муниципального учреждения \_\_\_\_\_

Ответственный исполнитель (Ф.И.О., контактный телефон) \_\_\_\_\_

Сведения о выполнении целевых показателей эффективности деятельности государственного учреждения по критериям оценки

Целевые показатели деятельности краевого государственного учреждения	Сведения о выполнении
1. Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждений	Указать наличие или отсутствие замечаний (если замечания имеются, то указать причину и отметку об их устранении).
2. Своевременное выполнение учреждением поручений и указаний администрации города	Указать наименование поручения и срок его исполнения. В случае не соблюдения сроков указать причину.
3.	

К отчету прилагается пояснительная записка, в которой указываются сведения о причинах, повлиявших на снижение (увеличение) выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и копии соответствующих документов (при необходимости), подтверждающих

фактическое выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии руководителю учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия с вынесением соответствующего решения.

Выполнение учреждением всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных на календарный год, оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере.

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности учреждения, размер премии руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

Размер премии уменьшается при невыполнении одного или нескольких из установленных показателей премирования в соответствии с приложением № 2.

Выплата премии не в полном объеме производится за период, в котором произошло ненадлежащее исполнение показателей премирования.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

Премия не выплачивается в случае совершения руководителем в отчетном периоде административного правонарушения, связанного с исполнением им своих должностных обязанностей, и привлечения его, в соответствии с действующим законодательством, к административной ответственности, в случае привлечения руководителя в отчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности.

Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период в полном объеме производится в соответствии с данным Положением, при снижении размера премии - на основании решения Комиссии распоряжением по отделу делопроизводства и кадров администрации города.

При увольнении руководителя учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время.

2.5. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается руководителю одновременно по итогам выполнения или на период выполнения особо важных и срочных работ.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

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

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

внедрение новых технологий в хозяйственную деятельность;

работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения, с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации, с лицензированием, аттестацией деятельности учреждения, с организацией и проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий.

Для выплаты единовременной премии необходимо наличие поручения (письменное распоряжение) главы города руководителю учреждения выполнить особо важную работу в конкретный срок. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных работ и её размере принимается главой города на основании служебной записки курирующего заместителя главы администрации города и оформляется распоряжением.

Основаниями для начисления премий являются: трудовой договор; распоряжение главы города об основаниях и размере выплаты премии; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция, объем работ.

Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу руководителя или в абсолютном размере.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

## 2.6. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы устанавливается руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях, независимо от форм собственности, в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет	- 10 %;
от 5 лет до 10 лет	- 15 %;
от 10 лет до 15 лет	- 20 %;
от 15 лет до 20 лет	- 25%;
свыше 20 лет	- 30 %.

Исчисление общего стажа работы для установления надбавки за стаж производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

В том случае, если у руководителя право на назначение или изменение размера надбавки за стаж наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности,



выплата надбавки, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у руководителя право на назначение или изменение размера надбавки за стаж наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине руководителя надбавка ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

Стаж работы руководителя учреждения определяется отделом делопроизводства и кадров администрации города на основании трудовой книжки или иного документа, подтверждающего стаж работы, необходимый для установления стимулирующей надбавки.

Надбавка за стаж выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от должностного оклада.

Надбавка за стаж устанавливаются на календарный год и выплачивается со дня возникновения права на ее назначение.

2.7. Конкретные виды, размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре руководителя учреждения с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения).

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
**УТВЕРЖДЕНЫ**  
постановлением администрации города  
от 05.07.2013 № 1521

Целевые показатели эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и критерии оценки работы их руководителей

№ п/п	Наименование целевых показателей эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки работы руководителя учреждения (в баллах)	Форма отчетности	Периодичность предоставления отчетов
Основная деятельность учреждения				
1.	Соответствие качества предоставляемых услуг установленным стандартам	10	Отчет руководителя	Ежемесячно
2.	Выполнение муниципального задания и плана мероприятий по учреждению	10	Отчет руководителя	Ежемесячно
3.	Своевременное и качественное предоставление бухгалтерской отчетности и иной информации	5	Отчет руководителя	Ежемесячно
4.	Наличие нормативно-правовой базы для функционирования и развития учреждения (устав, план финансово-хозяйственной деятельности, трудовые договоры, положение об оплате труда, должностные инструкции)	5 (соответствие действующему законодательству)	Отчет руководителя	Ежемесячно
5.	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений главы города	20	Отчет руководителя	Ежемесячно

6.	Отсутствие жалоб и обращений со стороны граждан на качество предоставляемых услуг	10	Отчет руководителя	Ежемесячно
----	---	----	--------------------	------------

Продолжение приложения №2

Итого по разделу:		60 баллов		
Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина				
7.	Использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном финансовом году (не менее 97% от ежемесячных назначений нарастающим итогом, и 99,9% в декабре)	5	Отчет руководителя	ежемесячно
8.	Отсутствие нарушений бюджетного и налогового законодательства	5	Отчет руководителя	ежемесячно
9.	Соблюдение сроков и порядка предоставления налоговой и статистической отчетности	5	Отчет руководителя	ежемесячно
10.	Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5	Отчет руководителя	ежемесячно
11.	Отсутствие предписаний и замечаний по актам проверок контрольных и надзорных органов	5	Отчет руководителя	ежемесячно
Итого по разделу:		25 баллов		
Работа с кадрами				
12.	Обеспеченность кадрами (не менее 70 процентов от штатного расписания)	5	Отчет руководителя	ежемесячно
13.	Отсутствие нарушений трудовой и исполнительской дисциплины	5	Отчет руководителя	ежемесячно
14.	Отсутствие нарушений правил охраны труда и техники безопасности	5	Отчет руководителя	ежемесячно
Итого по разделу:		15 баллов		
Совокупная значимость всех критериев – 100 баллов				

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации города  
от 05.07.2013 № 1521

## ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и премированию их руководителей

### 1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска (далее – Учреждения) и премированию их руководителей (далее – Комиссия) создается в целях принятия решений о премировании руководителей.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, примерным Положением об оплате труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска», настоящим постановлением и иными нормативными правовыми актами.

1.3. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.4. Основной функцией Комиссии является подготовка предложений главе города Мичуринска (далее – главе города) о премировании руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период.

1.5. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

### 2. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Состав Комиссии утверждается постановлением администрации города Мичуринска и состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Председатель Комиссии:

осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;  
председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседания Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь Комиссии:

информирует членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседаний Комиссии;

ведет протоколы заседаний Комиссии;

готовит по поручению председателя Комиссии, его заместителя информацию о деятельности Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие - заместителем председателя Комиссии) не позднее 6 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Заседание Комиссии за IV квартал календарного года проводится не позднее 20 декабря.

2.6. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя Комиссии.

2.7. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

2.8. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

рассматривает представленные Учреждениями отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения;

привлекает к участию в заседаниях Комиссии руководителей Учреждений, а также представителей профсоюзов или иных выборных органов (по мере необходимости);

принимает решение о размере премии, снижении премии либо о размере депремирования в отношении каждого руководителя Учреждения.

2.9. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

запрашивать у руководителей Учреждений необходимую для ее деятельности информацию;

устанавливать для руководителей Учреждений сроки предоставления информации;

утверждать решение о размере премии в отношении каждого руководителя Учреждения.

### 3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителей Учреждений отчеты о выполнении плана работы и выполнении целевых показателей деятельности учреждений ежемесячно, не позднее 2 числа месяца, следующего за отчетным периодом (за декабрь - до 15 декабря).

Прием отчетов осуществляет секретарь Комиссии.

3.2. Члены Комиссии получают отчеты не позднее двух рабочих дней после их поступления секретарю Комиссии вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений.

3.3. Члены комиссии проводят анализ материалов и не позднее двух рабочих дней после получения отчетов направляют секретарю Комиссии отчеты вместе с сопроводительным листом, в котором отражаются замечания и предлагаемое членом Комиссии решение.

3.4. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется:

результатами анализа выполнения плана работы и достижения целевых показателей деятельности Учреждениями;

результатами рассмотрения представленных Учреждениями дополнительных материалов.

3.5. Решение Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждений и премированию, либо депремированию их руководителей за отчетный период отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.

На основании решения Комиссии отделом делопроизводства и кадров администрации города издается распоряжение о размере депремирования за отчетный период.

#### Форма

итоговой оценки деятельности учреждения по выполнению целевых показателей эффективности его деятельности за \_\_\_\_ 201 года.

Наименование учреждения \_\_\_\_\_

Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям	Фактическое выполнение баллов по критериям	Примечание
1			

1			
2			
.....			
Итого по разделу 1			
2			
8			
9			
.....			
Итого по разделу 2			
3			
14			
15			
.....			
Итого по разделу 3			
ВСЕГО	100		

Примечание: столбец (примечание – отметка об исполнении) заполняется Комиссией на основании оценки показателей деятельности учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации города  
от 05.07.2013 № 1521

**СОСТАВ**

Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из местного бюджета, за исключением учреждений, подведомственных управлениям по развитию культуры и спорта и народного образования администрации города Мичуринска и премированию их руководителей

Утешев Олег Алексеевич	1 заместитель главы администрации города, председатель Комиссии
Родюков Сергей Викторович	заместитель главы администрации города, заместитель председателя Комиссии
Жандарова Ирина Вячеславовна	главный специалист отдела экономики и труда, секретарь Комиссии
Члены Комиссии: Гридчин Сергей Иванович	заместитель главы администрации
Кириленко Александр Васильевич	начальник юридического управления
Ляшенко Татьяна Петровна	начальник отдела экономики и труда
Никульшина Маргарита Евгеньевна	начальник отдела делопроизводства и кадров