|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| « | 03 | » | 10 | 20 | 17 | г. |  | № | 1733 |

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

Об утверждении положения о порядке

и условиях установления конкретных

размеров выплат, составляющих фонд

оплаты труда руководителя

муниципального казённого учреждения

«Управление информационных

технологий и связи города Сургута»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города»:

1. Утвердить положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителя муниципального казённого учреждения «Управление информационных технологий и связи города Сургута», согласно приложению.

2. Признать утратившим силу распоряжение Администрации города от 24.11.2016 № 2303 «Об утверждении положения о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителя муниципального казённого учреждения «Управление информационных технологий и связи города Сургута».

3. Контроль за выполнением распоряжения возложить на заместителя главы Администрации города Жердева А.А.

Глава города В.Н. Шувалов

Приложение

к распоряжению

Администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_

Положение

о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат,

составляющих фонд оплаты труда руководителя муниципального казённого

учреждения «Управление информационных технологий и связи города

Сургута»

Раздел I. Общие положения

1. Положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителя муниципального казённого учреждения «Управление информационных технологий и связи города Сургута» (далее – положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 01.02.2017 № 130 «Об утверждении положения о функциях учредителя и кураторов в отношении муниципальных организаций».

2. Настоящее положение вводится в целях установления системы оплаты труда, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера, руководителя муниципального казённого учреждения «Управление информационных технологий и связи города Сургута» (далее – учреждение), а также в целях усиления материальной заинтересованности руководителя учреждения в повышении эффективности и качества труда, четкого распределения и использования средств на оплату труда. Оплата труда руководителя учреждения производится из фонда оплаты труда учреждения в зависимости от количества и качества затраченного труда и его конечных результатов.

3. Выплаты, установленные настоящим положением, производятся за счет средств, предусмотренных в бюджетной смете учреждения.

4. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными настоящим положением, и не должна превышать трехкратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Раздел II. Порядок и условия оплаты труда руководителя муниципального казённого учреждения «Управление информационных технологий и связи города Сургута»

1. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в порядке, установленном приложением 3 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», утверждается распоряжением заместителя главы Администрации города, курирующего учреждение, и устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

2. Перечень работников основного персонала учреждения для определения размера должностного оклада руководителя установлен положением об оплате труда работников учреждения.

3. Для установления коэффициента кратности при определении размера должностного оклада руководителя применяются критерии оценки деятельности руководителя учреждения согласно приложению 1 к настоящему положению.

4. Конкретный размер коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя устанавливается с соблюдением принципа оптимального соотношения оплаты труда руководителя и работников учреждения на основании показателей деятельности учреждения и критериев оценки деятельности руководителя учреждения за предыдущий финансовый год согласно приложению 1 к настоящему положению и не должен превышать пятикратного размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения.

Коэффициент кратности пересматривается не чаще одного раза в год при условии изменения объемных показателей деятельности учреждения.

Индексация размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется одновременно с индексацией размеров должностных окладов работников учреждения в соответствии с настоящим положением.

В случаях, когда невозможно произвести расчет среднемесячной заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается куратором учреждения. Размер должностного оклада определяется с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, а также с учетом размеров должностных окладов руководителей учреждений, аналогичных данному учреждению по объективным параметрам (объемные показатели деятельности учреждения и другие аналогичные показатели).

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, определенном приложением 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

6. Система выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается в целях повышения материальной заинтересованности руководителя учреждения в конечных результатах труда, в инициативном и творческом отношении к работе для достижения наибольшей эффективности работы учреждения в целом.

Система стимулирующих выплат включает в себя:

- ежемесячную надбавку за выслугу лет;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- единовременную выплату к ежегодному оплачиваемому отпуску – один раз в календарном году;

- систему премиальных выплат.

6.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет является персонифицированной и устанавливается руководителю с учетом отработанного времени в учреждениях данной отрасли.

Ежемесячная надбавка к установленному должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от одного года до пяти лет – 10%;

- при стаже работы от пяти лет до 10-ти лет – 15%;

- при стаже работы от 10-ти лет до 15-ти лет – 20%;

- при стаже работы свыше 15-ти лет – 30%.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки
к установленному должностному окладу (окладу) за выслугу лет, включается:

- время работы в органах местного самоуправления городского округа город Сургут;

- время работы в муниципальных учреждениях муниципального образования городской округ город Сургут;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных органах, органах местного самоуправления;

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением муниципальным учреждением для повышения квалификации или переподготовки при условии возвращения в направившее учреждение для дальнейшей работы;

- периоды прохождения военной службы по призыву в соответствии с Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

6.2. Повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком, соответствующих профилю выполняемой работы:

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) за ученую степень доктора наук – 0,2;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) за ученую степень кандидата наук – 0,1;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу (окладу) награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры – 0,1.

При наличии двух и более оснований, выплата по повышающему коэффициенту к установленному должностному окладу (окладу) производится только по одному из оснований по желанию работника.

6.3. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску – один раз в календарном году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается руководителю учреждения в размере одного месячного фонда оплаты труда и производится на основании распоряжения заместителя главы Администрации города, курирующего учреждение. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не зависит от итогов оценки труда руководителя.

Право на предоставление единовременной выплаты имеет руководитель, проработавший не менее шести месяцев с момента трудоустройства.

Размер месячного фонда оплаты труда для единовременной выплаты к ежегодному оплачиваемому отпуску определяется за год, предшествующий месяцу отпуска, исходя из:

- суммы месячного фонда оплаты труда, установленного подпунктом 6.4 настоящего положения;

- одной двенадцатой от суммы выплат, начисленных за год, предшествующий месяцу отпуска, и включающих премии по результатам работы за соответствующие кварталы (I, II, III, IV) года.

6.4. Месячный фонд оплаты труда руководителя для выплаты премии определяется на дату выхода муниципального правового акта исходя из следующих составляющих:

 - установленного должностного оклада (оклада);

- ежемесячной надбавки к установленному должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

- повышающего коэффициента к установленному должностному окладу (окладу) за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- ежемесячной надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- ежемесячной процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Система премиальных выплат.

Система премиальных выплат руководителя включает в себя:

- премирование по итогам работы за квартал;

- премию за выполнение особо важного и сложного задания.

6.6. Премирование руководителя учреждения по итогам работы за соответствующий отчетный период (квартал).

По результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал) премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по результатам работы за отчетный период (квартал) начисляется пропорционально времени, отработанному руководителем.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) устанавливается в размере до 2,4 месячных фондов оплаты труда руководителя. В период работы для начисления премии включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, в том числе время нахождения в служебной командировке и время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, участие в семинарах, курсах повышения квалификации по поручению работодателя, исполнение государственных и общественных обязанностей.

Конкретный размер премии по результатам работы за отчетный период (квартал) определяется на основании целевых показателей деятельности учреждения за отчетный период согласно приложению 2 к настоящему положению.

Отчет о выполнении показателей результативности работы руководителя с расчетом премии, согласованный управлением бюджетного учёта и отчётности, направляется на утверждение заместителю главы Администрации города, курирующему учреждение, до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал – до 10 декабря текущего финансового года.

6.7. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается в порядке, определенном подпунктом 3.10.3 пункта 3.10 приложения 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

\

Приложение 1

к положению о порядке и условиях

установления конкретных размеров

выплат, составляющих фонд оплаты

труда руководителя муниципального

казённого учреждения «Управление

информационных технологий

и связи города Сургута»

Критерии оценки деятельности руководителя учреждения

для установления коэффициента кратности при определении должностного оклада руководителю муниципального казённого учреждения

«Управление информационных технологий и связи города Сургута»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Показатели для установления кратности | Условия | Коэффициент принятый за показатель | Подтверждающие документы |
| Количество штатных единиц | за одну штатную единицу | 0,004 | утвержденное штатное расписание на текущий финансовый год |
| Отдельно стоящие здания (помещения)  | за каждое | 0,03 | паспорт учреждения, договоры безвозмездного пользования, акты передачи помещений |
| Количество обслуживаемых органов местного самоуправления и структурных подразделений Администрации города | за каждое | 0,005 | перечень органов местного самоуправления и структурных подразделений Администрации города |
| Количество обслуживаемых муниципальных учреждений  | за каждое | 0,003 | перечень муниципа-льных учреждений, находящихся на обслуживании |

Приложение 2

к положению о порядке и условиях

установления конкретных размеров

выплат, составляющих фонд оплаты

труда руководителя муниципального

казённого учреждения «Управление

информационных технологий

и связи города Сургута»

Целевые показатели

деятельности учреждения и критерии оценки деятельности руководителя

муниципального казённого учреждения

«Управление информационных технологий и связи города Сургута»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели деятельностируководителя учреждения | Критерии оценки деятельности руководителя учреждения,в баллах | Максимальное количество баллов | Периодичностьотчетности/ подтверждающие документы |
| 1. Основная деятельность учреждения |
| 1.1. Соблюдение требований соглашения об уровне сервиса в части технического обслуживания средств вычислительной, копировально-множительной техники и периферийного оборудования | процент исполнения поступивших заявок:- менее 90 процентов – 0 баллов,- 90 процентов и более – 5 баллов | 5 | квартал. Информационно-аналитическая справка об испол-нении поступивших заявок  |
| 1.2. Соблюдение учреждением требований соглашения об уровне сервиса в части сопровождения информационных систем, геоинформационных систем и карто-графии, а также требований регламента по актуализации базы данных геоинформационных систем | процент исполнения поступивших заявок:- менее 90 процентов – 0 баллов,- 90 процентов и более – 10 баллов | 10 | квартал.Информационно-аналитическая справка об испол-нении поступивших заявок |
| 1.3. Соблюдение учреждением требований соглашения об уровне сервиса в части системного, сетевого администрирования, администрирования баз данных и информационной безопасности | процент исполнения поступивших заявок:- менее 90 процентов – 0 баллов,- 90 процентов и более – 10 баллов | 10 | квартал.Информационно-аналитическая справка об испол-нении поступивших заявок |
| 1.4. Выполнение распоряжений, поручений учредителя, куратора учреждения | невыполнение – 0 баллов,выполнение – 10 баллов | 10 | квартал. Информационно-аналитическая справка о выполнении распоряжений, поручений |
| Максимальное количество баллов при подведении итогов по разделу 1 за I – IV квартал | 35 | - |
| 2. Финансово-экономическая деятельность |
| 2.1. Использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде (не менее 95 процентов от доведенных лимитов бюджетных обязательств на соответствующий период) без учета обоснованно сложившейся экономии средств\* | менее 95 процентов – 0 баллов,95 процентов и более – 10 баллов | 10 | I квартал.Отчет об испол-нении кассового плана за предыдущий финансовый год  |
| 2.2. Отсутствие необосно-ванной просроченной дебиторской и кредиторскойзадолженности | наличие – 0 баллов,отсутствие – 5 баллов | 5 | квартал\*\*.Отчет, график погашения дебиторской и кредиторской задолженности |
| 2.3. Выполнение плана по прочим доходам от оказания платных услуг (работ) получателями средств бюджетов городских округов | - менее 90 процентов – 0 баллов,- 90 процентов и более – 5 баллов | 5 | квартал. Отчет об исполнении плана по доходам (нарастающим итогом) |
| 2.4. Отсутствие нарушений временного периода по выплате заработной платы, налоговым и иным платежам в бюджет и внебюджетные фонды, расчетов с поставщиками и подрядчиками:- заработная плата – один месяц с установленной локальным актом даты выплаты,- налоговые и иные платежи в бюджет и внебюджетные фонды – один месяц с даты, когда платежи должны осуществляться согласно законодательству;- расчеты с поставщиками и подрядчиками – два месяца с даты, когда платежи должны осуществляться согласно условиям муниципальных контрактов, договоров | наличие – 0 баллов,отсутствие – 5 баллов  | 5 | квартал. Информационно-аналитическая справка, заявки на финансирование |
| Максимальное количество баллов при подведении итогов по разделу 2 за I квартал | 25 | - |
| Максимальное количество баллов при подведении итогов по разделу 2 за II – IV квартал | 15 | - |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины |
| 3.1. Предоставление учреждением полной и досто-верной информации по отчетам, запросам | полная и достоверная информация – 6 баллов,неполная и (или) недостоверная –0 баллов | 6 | квартал.Письменная информация, служебные записки |
| 3.2. Соблюдение учреждением установленных требований нормативных правовых актов Администрации города, сроков сдачи отчетности, запросов | несвоевременно – 0 баллов, своевременно – 5 баллов | 5 | квартал.Письменная информация о нарушении сроков |
| 3.3. Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности | отсутствие нарушений – 4 балла;наличие нарушений – 0 баллов | 4 | квартал.Отсутствие актов, приказов, фиксирующих нарушение. Служебная записка от ответственного за технику безопасности и пожарную безопасность по учреждению |
| 3.4. Своевременное планирование, размещение и исполнение закупок товаров, работ, услуг в соответствии с утвержденным планом-графиком закупок товаров, работ, оказания услуг для обеспе-чения муниципальных нужд на соответствующий период | своевременно – 5 баллов,несвоевременно – 0 баллов | 5 | квартал. Письменная информация о нарушении сроков планиро-вания, размещения и исполнения закупок товаров, работ, услуг. Приказы |
| 3.5. Отсутствие нарушений, выявленных органами внутреннего и внешнего финансового контроля (Контрольно-счетной палатой, контрольно-ревизионным управлением, главным распорядителем бюджетных средств) | отсутствие нарушений – 5 баллов,наличие нарушений – 0 баллов | 5 | квартал.Предписания, акты проверок, приказы, письменная информация |
| 3.6. Отсутствие вынесенных судами частных опреде-лений, постановлений о наложении штрафов, а также актов о наложении штрафов других органов власти, организаций, свидетельствующих о нарушении законодательства Российской Федерации | отсутствие – 5 баллов,наличие – 0 баллов | 5 | квартал.Постановления, определения, акты о наложении штрафов |
| 3.7. Отсутствие дисциплинарных взысканий | отсутствие – 10 баллов,наличие – 0 баллов | 10 | квартал.Распоряжение куратора о применении дисциплинарного взыскания |
| Максимальное количество баллов при подведении итогов по разделу 3 за I – IV квартал | 40 | - |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за I квартал – 100 баллов составляет 100% премии руководителя |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за II – IV квартал – 90 баллов составляет 100% премии руководителя |

Примечания:

\*обоснованно сложившейся экономией средств считается экономия, сложившаяся по результатам осуществления закупок товаров, работ, услуг;

\*\*учитывая сроки сдачи отчетности по дебиторской и кредиторской задолженности, оцениваются данные отчета за предыдущий квартал.