

Приложение 3

к Примерному положению об оплате труда работников
муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений,
подведомственных администрации
города Иркутска по виду экономической деятельности
«Деятельность по благоустройству ландшафта»

ПОЛОЖЕНИЕ

о показателях и критериях эффективности деятельности муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «деятельность по благоустройству ландшафта», и их руководителей, а также работников таких учреждений

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение определяет:

1) рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации города Иркутска по виду экономической деятельности «Деятельность по благоустройству ландшафта» (далее - Учреждение), для премирования заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и работников Учреждения;

2) показатели и критерии эффективности деятельности Учреждения, руководителя Учреждения.

2. Конкретный перечень надбавок стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их выплаты закрепляются положением об оплате труда работников Учреждения в соответствии с Примерным положением.

Глава 2. Показатели эффективности деятельности учреждения

3. Показатели эффективности деятельности Учреждения представлены в Таблице № 1.

Таблица № 1

№ п/п	Показатели эффективности деятельности Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Исполнение средств бюджета города Иркутска (ежеквартальная информация по кассовому	75 - 100%	30
		75 - 50%	20

	информации по вопросу исполнения средств бюджета города Иркутска по Учреждению)	менее 50%	0
2	Соблюдение действующего законодательства	отсутствие нарушений действующего законодательства	30
		наличие хотя бы одного нарушения действующего законодательства	-10
3	Отсутствие нарушений (замечаний) к финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, выявленных в ходе проведения контрольных мероприятий уполномоченными органами	отсутствие нарушений	20
		наличие нарушений	-10
4	Соблюдение сроков и порядка представления отчетности по направлениям деятельности Учреждения	отсутствуют нарушения сроков и порядка	20
		наличие нарушений сроков и порядка	0
5	Максимальная сумма баллов		100

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения проводится ежеквартально в соответствии с установленными настоящим Положением критериями оценки деятельности Учреждения путем суммирования баллов за отчетный квартал по форме Приложения 1 к настоящему Положению.

4. Показатели эффективности деятельности Учреждения используются:

1) при определении размеров премирования руководителя Учреждения и работников Учреждения, включая заместителя руководителя, главного бухгалтера;

2) при принятии решения об установлении стимулирующих надбавок руководителю Учреждения в порядке, предусмотряемом нормативным правовым актом Учредителя.

Глава 3. Показатели эффективности деятельности руководителя учреждения

5. Оценка эффективности деятельности руководителя Учреждения производится за отчетный период (квартал) на основании выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (согласно главе 2 настоящего Положения) и показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, предусмотренных Таблицей № 2.

Таблица № 2

5	Отсутствие нарушений по результатам проведения ведомственного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права	Отсутствие нарушений	5
		Наличие не более 2 нарушений	0
		Наличие более 2 нарушений	-5
6	Выполнение плана по содержанию, ремонту и реконструкции озелененных территорий общего пользования	Отсутствие нарушения сроков выполнения плана, нет претензий к качеству выполнения плана	20
		Выявлено одно из нарушений (нарушение в сроках выполнения плана или претензии к качеству выполнения плана)	0
		Нарушение сроков выполнения плана, наличие претензий к качеству выполнения плана	-10
7	Выполнение плана по благоустройству озелененных территорий общего пользования	Отсутствие нарушения сроков выполнения плана, нет претензий к качеству выполнения плана	20
		Выявлено одно из нарушений (нарушение в сроках выполнения плана или претензии к качеству выполнения плана)	0

		Нарушение сроков выполнения плана, наличие претензий к качеству выполнения плана	-10
8	Максимальная сумма баллов		100

6. Показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения используются:

1) при определении размера премирования руководителя Учреждения по результатам работы за отчетный период (квартал);

2) при аттестации руководителя Учреждения на соответствие занимаемой должности;

3) в качестве морального фактора стимулирования к повышению профессионального уровня и деловой активности;

4) при принятии решения об установлении стимулирующих надбавок руководителю Учреждения в порядке, предусмотриваемом нормативным правовым актом заместителя мэра - руководителя структурного подразделения администрации города Иркутска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

7. Размер премии руководителя Учреждения по результатам работы за квартал определяется следующим образом:

$$\text{Пр} = \text{М}_{\text{зп}} \times \text{П} \times \text{К}, \text{ где:}$$

Пр - размер премии;

$\text{М}_{\text{зп}}$ - среднемесячная заработная плата за фактически отработанное время в отчетном периоде (квартале);

П - процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности;

К - коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

8. Процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей № 3.

Таблица № 3

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения	Процент премирования руководителя Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности
100	100
80	90
70	80
менее 70	не премируется за отчетный период

9. Коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения определяется в соответствии с Таблицей № 4.

Таблица № 4

Выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения, в баллах	Коэффициент корректировки премии руководителя Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности учреждения (К)
100	1
99 - 90	0,9
89 - 70	0,8
69 - 60	0,7
59 - 50	0,5
менее 50	не премируется за отчетный период

10. Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителю Учреждения не начисляется и не выплачивается в случаях:

1) выявления нарушений уставной деятельности Учреждения руководителем Учреждения;

2) наличия нарушений трудовой и производственной дисциплины, трудового законодательства;

3) наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий;

4) совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке;

5) нанесения своими действиями и (или) бездействием прямого материального ущерба Учреждению;

6) необоснованного введения руководителем Учреждения штатных единиц без согласования со структурным подразделением администрации города Иркутска, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения;

7) установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам Учреждения, по вине руководителя Учреждения;

8) наличия на балансе Учреждения просроченной кредиторской и (или) дебиторской задолженности (по вине руководителя Учреждения);

9) выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

10) несвоевременного размещения муниципальных заказов и несвоевременной поставки товаров, выполнения работ, оказания услуг по муниципальным контрактам;

11) невыполнения требований к качеству работ по муниципальным контрактам.

11. Результаты оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения по форме Приложения 2 к настоящему Приложению представляются в структурное подразделение администрации города Иркутска, осуществляющее функции и полномочия учредителя Учреждения, в срок до 5 числа месяца, следующего за отчетным. По итогам рассмотрения данных результатов с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения заместитель мэра – руководитель аппарата администрации города Иркутска, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, принимает решение о премировании в размере, установленном в соответствии с пунктом 6 главы 3 настоящего Положения, путем издания соответствующего распоряжения.

12. В случае наложения дисциплинарного взыскания премия руководителю Учреждения не выплачивается в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания.

Глава 4. Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников учреждения

13. Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников Учреждения предусмотрены Таблицей № 5. Конкретные показатели эффективности работников Учреждения разрабатываются на основании рекомендуемых и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

Таблица № 5

№ п/п	Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работника Учреждения	Критерии оценки	Количество баллов
1	Качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие обоснованных замечаний	20
		Наличие обоснованных замечаний	-10
2	Обоснованные жалобы на деятельность работника Учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб	20
		Наличие обоснованных жалоб	0
3	Исполнение работником Учреждения требований по охране труда	Отсутствие нарушений	25
		Наличие нарушений	0
4	Выполнение поручений, заданий руководителя Учреждения	Своевременное выполнение	20
		Несвоевременное выполнение	5
		Невыполнение	0
5	Качественное исполнение муниципального контракта	Отсутствие жалоб	10
		Наличие жалоб на работу подрядчика и непринятие мер к своевременному устранению недостатков	0

	Наличие жалоб на работу подрядчика и принятие мер к своевременному устранению недостатков	15
6	Максимальная сумма баллов	100

Оценка выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения проводится ежеквартально в соответствии с установленными критериями оценки их деятельности путем суммирования баллов за отчетный период (квартал).

14. Рекомендуемые показатели эффективности деятельности работников Учреждения используются:

- 1) при премировании работников Учреждения по результатам работы за отчетный период (квартал);
- 2) при аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности;
- 3) в качестве морального фактора стимулирования к повышению профессионального уровня и деловой активности.

15. Размер премии работников Учреждения по результатам работы за квартал определяется следующим образом:

$$\text{Пр} = \text{М}_{\text{зп}} \times \text{П} \times \text{К}, \text{ где:}$$

Пр - размер премии;

$\text{М}_{\text{зп}}$ - среднемесячная заработная плата за фактически отработанное время в отчетном периоде (квартале);

П - процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности;

К - коэффициент корректировки премии работника Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

16. Процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности определяется в соответствии с Таблицей № 6.

Количество баллов по итогам выполнения показателей эффективности деятельности работника Учреждения	Процент премирования работника Учреждения за выполнение показателей эффективности его деятельности
100 - 80	100
79 - 70	90
69 - 60	80
59 - 50	60
49 - 40	50
менее 40	не премируется за отчетный период

17. Коэффициент корректировки премии работника Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения определяется в соответствии с Таблицей № 7.

Таблица № 7

Выполнение показателей эффективности деятельности Учреждения, в баллах	Коэффициент корректировки премии работника Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (К)
100	1
99 - 90	0,9
89 - 70	0,8
69 - 60	0,7
59 - 50	0,5
менее 50	не премируется за отчетный период

18. Коэффициент корректировки премии работника Учреждения в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (К) применяется в отношении работников Учреждения:

1) в чьи должностные обязанности входит непосредственное обеспечение исполнения бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, либо чье некачественное исполнение должностных обязанностей привело к снижению процента исполнения бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности (в зависимости от причин, послуживших основанием для снижения процента исполнения бюджетной

сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности);

2) непосредственно имевших отношение к осуществлению закупки, при размещении которой уполномоченными лицами по соблюдению законодательства о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд были выявлены нарушения (в зависимости от характера выявленных нарушений);

3) в чьи должностные обязанности входит подготовка и представление отчетности, несвоевременное или некачественное представление которой послужило основанием для снижения оценки выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

Решение о применении коэффициента корректировки премии работника в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (К) принимается руководителем Учреждения исходя из анализа документов, подтверждающих снижение оценки выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

В отношении остальных работников Учреждения коэффициент корректировки премии работника в зависимости от выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения (К) применяется равный 1.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) работникам Учреждения не начисляется и не выплачивается в случаях:

1) наличия нарушений трудовой и производственной дисциплины, трудового законодательства;

2) наличия неснятого дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей;

3) совершения прогула, появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке.

Результаты оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников Учреждения по форме Приложения 3 к настоящему Примерному положению представляются руководителю Учреждения руководителями структурных подразделений Учреждения, в чьем подчинении находится работник, в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом. По итогам рассмотрения данных результатов с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения, с учетом пункта ____ главы 4 настоящего Положения руководитель Учреждения принимает решение о премировании работников Учреждения путем издания соответствующего приказа.

19. В случае наложения дисциплинарного взыскания премия работникам Учреждения не выплачивается в течение всего периода действия дисциплинарного взыскания.