ПРОЕКТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска" согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города:

- от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска";

 - от 19.04.2022 №248 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска";

- от 21.06.2022 №406 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"
(с изменениями от 19.04.2022 №248)";

- от 16.08.2022 №575 "О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"
(с изменениями от 19.04.2022 №248, 21.06.2022 №406)";

- от 07.02.2023 №84 "О внесении изменения в приложение к постановлению администрации города от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска" (с изменениями от 19.04.2022 №248, 21.06.2022 №406, 16.08.2022 №575)";

- от 04.04.2023 №275 "О внесении изменений в приложение
к постановлению администрации города от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"
(с изменениями от 19.04.2022 №248, 21.06.2022 №406, 16.08.2022 №575, 07.02.2023 №84)";

- от 30.11.2023 №1037 "О внесении изменений в приложение
к постановлению администрации города от 30.03.2020 №281 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"
(с изменениями от 19.04.2022 №248, 21.06.2022 №406, 16.08.2022 №575, 07.02.2023 №84, 04.04.2023 №275).

3. Департаменту общественных коммуникаций и молодежной политики администрации города (В.А. Мыльников) обеспечить официальное опубликование постановления.

4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2024.

5. Контроль за выполнением постановления возложить на исполняющего обязанности заместителя главы города С.И. Ефремова, начальника управления по природопользованию и экологии администрации города О.А. Попенко.

Глава города Д.А. Кощенко

 Приложение к постановлению

администрации города

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

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения**

**"Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает размеры должностных окладов, компенсационных, стимулирующих и иных выплат, а также порядок их осуществления работникам муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска" (далее - Учреждение).

1.2. Понятия и определения, применяемые в настоящем Положении, соответствуют понятиям и определениям, применяемым в Трудовом [кодексе](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=LAW&n=321526&date=12.02.2020) Российской Федерации.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (далее - оклад);

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных пунктом 6.1 раздела VI настоящего Положения.

1.4. Месячный фонд оплаты труда работников Учреждения по основной занимаемой должности для выплаты премии по итогам работы за год, премии за выполнение особо важных и сложных заданий и иных выплат включает в себя:

- оклад;

- выплату за интенсивность и высокие результаты работы;

- премию по итогам работы за месяц;

- выплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), установленные трудовым договором на дату выплаты.

1.5. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и настоящим Положением.

**II. Основные условия оплаты труда**

2.1. Оклады работникам Учреждения устанавливаются на основе требований к уровню квалификации и профессиональной подготовке, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в размерах согласно таблице 1.

Таблица 1

**Размеры окладов (должностных окладов)**

**по профессиональным квалификационным группам**

**(квалификационным уровням) общеотраслевых должностей**

**специалистов и служащих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Профессиональная****квалификационная группа****(квалификационный уровень)** | **Наименование должности** | **Размер** **оклада** **(руб.)** |
| **Общеотраслевые должности служащих второго уровня** |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | секретарь руководителя | 9 199 |
| 1.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 11 675 |
| **Общеотраслевые должности служащих третьего уровня** |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | инженер по охране окружающей среды (эколог) | 13 229 |
| 2.2. | 4 квалификационный уровень | ведущий юрисконсульт | 16 815  |
| ведущий бухгалтер  | 16 815 |
| ведущий экономист | 16 815 |

2.2. Оклады по профессиональным группам должностей работников лесного хозяйства устанавливаются в размерах согласно таблице 2.

Таблица 2

**Размеры окладов (должностных окладов)**

**по профессиональным квалификационным группам**

**должностей работников лесного хозяйства**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Профессиональная****квалификационная группа****(квалификационный уровень)** | **Наименование должности** | **Размер** **оклада** **(руб.)** |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | мастер леса | 13 229 |

2.3. Оклады по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (квалификационные уровни) общеотраслевых должностей специалистов и служащих, а также в профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства, устанавливаются в размерах согласно таблице 3.

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям,**

**не включенным в профессиональные квалификационные группы**

**(квалификационные уровни) общеотраслевых должностей**

**специалистов и служащих, а также профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должности** | **Размер оклада****(руб.)** |
| 1.1. | Начальник отдела | 19 051 |
| 1.2. | Мастер участка  | 17 933 |

**III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

3.1. Работникам Учреждения производятся следующие компенсационные выплаты:

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

Компенсационные выплаты устанавливаются к окладу и не учитываются для исчисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной
к районам Крайнего Севера.

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденного специальной оценкой условий труда.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается к должностному окладу в размере 5 процентов от оклада следующих должностей:

- начальник отдела;

- мастер леса;

- инженер по охране окружающей среды (эколог)

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города от 24.12.2019 №560
"О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Нижневартовска".

Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется в размере 1,7.

Размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяется в соответствии с муниципальным правовым актом.

Районный коэффициент к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на оклады и выплаты, предусмотренные пунктами 3.2, 3.3 раздела III, пунктами 4.2~~-~~4.3 раздела IV настоящего Положения.

3.5. Размеры и условия компенсационных выплат работникам Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1. **Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,**

**критерии их установления**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- премия по итогам работы за месяц;

- премия по итогам работы за год;

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Для принятия решения об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, в целях соблюдения демократических процедур создается комиссия по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

4.2.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в следующих размерах:

- до 90 процентов от оклада работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня", 2 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих второго уровня", согласно пунктам 1.1-1.2 таблицы 1 настоящего Положения.

- до 90 процентов от оклада работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 1 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня", согласно пункту 2.1 таблицы 1 настоящего Положения;

- до 90 процентов от оклада работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 4 квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня", согласно пункту 2.2 таблицы 1 настоящего Положения;

- до 90 процентов от оклада работникам, выполняющим работу по должностям, соответствующим 1 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы "Должности работников лесного хозяйства третьего уровня", согласно пункту 1.1 таблицы 2 настоящего Положения;

- до 100 процентов от оклада работникам, выполняющим работу по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (квалификационные уровни) общеотраслевых должностей специалистов и служащих, а также в профессиональные квалификационные группы должностей работников лесного хозяйства, согласно пунктам 1.1-1.2 таблицы 3 настоящего Положения.

4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы характеризуется степенью напряженности в процессе труда и устанавливается за:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе за большой объем работ, результативность, систематическое выполнение важных, срочных, сложных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;

- участие в выполнении важных работ, мероприятий, участие в подготовке (разработке) технических заданий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы в Учреждении.

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

- особый режим работы, связанной с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения;

- ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины;

- компетентность, инициатива и творческий подход в исполнении работником Учреждения должностных (профессиональных) обязанностей;

- выполнение работником Учреждения важных работ, не определенных трудовым договором и должностной инструкцией;

- участие в подготовке (разработке) технических заданий.

4.2.3. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

4.2.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику при приеме на работу, переводе на другую должность, а также в случае изменения интенсивности и результативности труда, определяемых занимаемой работником должностью.

Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются на срок не более 12 календарных месяцев.

4.2.5. Приказ руководителя Учреждения об установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы оформляется и объявляется работнику под подпись.

4.3. Премия по итогам работы за месяц.

4.3.1. Премия по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам работы за месяц, в том числе за:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей, определенных должностными инструкциями каждого работника;

- своевременное предоставление отчетности и различной информации учредителю - управлению по природопользованию и экологии администрации города Нижневартовска (далее - Учредитель), главному распорядителю бюджетных средств, а также в структурные подразделения администрации города и иные органы власти;

- своевременность оприходования основных средств, материальных запасов и обоснованность их списания;

- своевременное размещение информации в ЕИС, bus.gov.ru;

- выполнение планов, графиков работы;

- выполнение муниципального задания;

- выполнение плана размещения муниципального заказа;

- соблюдение сроков подготовки и сдачи отчетов в контрольные органы;

- соблюдение трудовой дисциплины;

- своевременность начисления и выплаты заработной платы, отпускных и иных сумм работникам Учреждения;

- своевременность оплаты налоговых и страховых взносов;

- своевременность расчета с поставщиками, заказчиками;

- информирование о деятельности Учреждения в СМИ, социальных сетях Учреждения;

- оказание методической помощи (наставничество) для вновь принятых работников в соответствии с локальным актом Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы.

4.3.2. Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце согласно табелю учета рабочего времени по основной занимаемой должности.

4.3.3. Ежемесячная премия устанавливается работникам Учреждения в размере до 50 процентов от оклада.

4.3.4. Ежемесячная премия работникам Учреждения может быть снижена на основании следующих показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Процент снижения премии** **за каждый случай нарушения** **(в процентах от максимального размера премии)** |
| 1. | Несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка  | 1 нарушение - 5 процентов |
| 2 нарушения и более - 10 процентов |
| 2. | Нарушение правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности | 1 нарушение - 5 процентов |
| 2 нарушения и более - 10 процентов |
| 3. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных и должностных обязанностей, в том числе неквалифицированная, несвоевременная, некачественная подготовка и оформление документов, нарушение сроков представления установленной отчетности, представление (направление) недостоверной информации | 1 нарушение - 5 процентов |
| 2 нарушения и более - 10 процентов |
| 4. | Нарушение в учете материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества, использование в нерабочее время и незаконная передача третьим лицам муниципального имущества | уменьшение выплаты на 5 процентов за каждый факт нарушения, но не более 30 процентов |
| 5. | Появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического опьянения, употребление спиртных напитков на рабочем месте | 1 нарушение - 50 процентов |
| 6. | Необоснованный отказ от выполнения поручений, заданий, приказов (распоряжений) вышестоящего руководства, ознакомления с распорядительными, а также внутренними нормативными документами Учреждения | 1 нарушение - 50 процентов |
| 2 нарушения и более - 100 процентов |
| 7. | Допущение перерасхода горюче-смазочных материалов | 1 нарушение - 10 процентов |
| 2 нарушения и более - 20 процентов |
| 8. | Разглашение конфиденциальной информации, нарушение установленных в Учреждении правил и мер обеспечения защиты персональных данных, информационной, экономической безопасности | уменьшение выплаты на 10 процентов за каждый факт нарушения, но не более 50 процентов |
| 9. | Несвоевременное размещение информации в ЕИС, bus.gov.ru | уменьшение выплаты на 10 процентов за каждый факт нарушения, но не более 50 процентов |

4.3.5. Снижение размера ежемесячной премии не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

4.4. Премия по итогам работы за год.

4.4.1. Премия по итогам работы за год (далее - премия за год) выплачивается работникам Учреждения в размере до 1 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности (ставке) с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за год.

4.4.2. При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения размер премии за год предельным размером не ограничивается.

4.4.3. Выплата премии за год производится до 31 декабря текущего финансового года.

4.4.4. Размер премии за год может быть снижен, но не более чем на 100 процентов от месячного фонда оплаты труда работника на основании следующих показателей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Критерии оценки** | **Размер снижения (в процентах от фактически установленного размера премии за год)** |
| 1. | Наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушения бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правонарушения, законодательства  и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения, причинения ущерба Учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам мероприятий в отношении Учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года | наличие необоснованного, отрицательного показателя влечет уменьшение выплаты на 1 процент за каждый случай | не более 50 процентов |
| 2. | Использование объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на обеспечение деятельности Учреждения | менее 85 процентов | 15 процентов |
| от 86 до 90 процентов | 10 процентов |
| 3. | Наличие фактов привлечения работников Учреждения, руководителя Учреждения, Учреждения как юридического лица к административной ответственности за нарушение при осуществлении трудовой деятельности | факт привлечения работников Учреждения, руководителя Учреждения, Учреждения как юридического лица к административной ответственности  | 10 процентов за каждое административное нарушение |
| 4. | Наличие фактов нарушений норми правил по охране труда, пожарной безопасности, приведших деятельность Учреждения к негативным последствиям | факт нарушений норм и правил по охране труда, пожарной безопасности | 10 процентов за каждое нарушение |
| 5. | Наличие неустраненных нарушений при осуществлении трудовой деятельности работниками Учреждения, руководителем Учреждения, выявленных по результатам проверок контрольными органами | факт неустраненных нарушений, выявленных по результатам проверок контрольными органами | 10 процентов за каждое неустраненное нарушение |

Размер премии за год увеличивается за выполнение следующих показателей:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя** | **Критерии оценки** | **Размер увеличения (исчисляется от фактически установленного размера премии за год)** |
| 1. | Высокий уровень организационной работы по решению поставленных задач | решения, принятые по поставленной задаче с учетом ее сложности и объема, приведшие к успешному и оперативному завершению поставленной задачи | до 100 процентов, в зависимости от степени влияния на общий результат работы Учреждения |
| 2. | Использование нестандартного подхода в решении вопросов, относящихся к компетенции Учреждения | внедрение новых технологий и методов работы, которые привели к повышению эффективности деятельности Учреждения (отдельных структурных подразделений), получению большего эффекта при меньшем вложении | до 100 процентов, в зависимости от степени влияния на общий результат работы Учреждения |

Размер снижения (увеличения) премии за год определяется приказом руководителя Учреждения.

Решение о снижении (увеличении) размера премии за год работнику Учреждения принимается комиссией по рассмотрению и установлению стимулирующих выплат работникам Учреждения на основании письменных предложений руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения (лицом, курирующим деятельность структурных подразделений)
в соответствии с организационной структурой Учреждения.

Порядок принятия решения о снижении (увеличении) размера премии
за год утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом специфики деятельности Учреждения.

4.4.5. Премия за год выплачивается работникам Учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году.

В отработанное время в календарном году для расчета размера премии
за год включается время работы по табелю учета использования рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, в ежегодном оплачиваемом отпуске, дни отдыха
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.5. Ежемесячная премия и премия за год выплачиваются по решению руководителя Учреждения в пределах субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оплату труда работников Учреждения, а также из средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

4.6. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.6.1. Работникам Учреждения на основании приказа руководителя Учреждения может быть выплачена единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий может быть выплачена как отдельному работнику, так и группе работников, причастных к осуществлению задания.

4.6.2. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий оформляется соответствующим приказом руководителя Учреждения.

4.6.3. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работнику в размере до 1 (одного) месячного фонда оплаты труда и не более 2 раз в год. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждения.

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения,**

**заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения**

5.1. Фонд оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения состоит из:

- оклада;

- компенсационных выплат;

- стимулирующих выплат;

- иных выплат, предусмотренных пунктом 6.1 раздела VI настоящего Положения.

5.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) определяется муниципальным правовым актом.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном муниципальным правовым актом.

5.3. Размеры окладов заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже размера оклада руководителя Учреждения.

5.4. Размеры окладов и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения
и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в соответствии
с таблицей 4.

Таблица 4

**Размеры окладов и выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование должности**  | **Размер оклада** **(руб.)** | **Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (в % к окладу)** |
| 1. | Директор | 33 215 | до 135  |
| 2. | Заместитель директора | 23 257  | до 120  |
| 3. | Главный бухгалтер | 23 257 | до 120 |

5.5. Компенсационные выплаты руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в соответствии с [разделом III](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100143&fld=134&date=13.02.2020) настоящего Положения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы - в размере
не более 135 процентов от оклада на условиях, предусмотренных трудовым договором;

- премии по итогам работы за месяц, год - в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 5.7 раздела V настоящего Положения.

5.7. Премии руководителю Учреждения производятся по итогам работы за месяц и год.

5.7.1. Порядок и условия предоставления руководителю Учреждения ежемесячной премии.

Ежемесячная премия руководителю Учреждения устанавливается в размере не более 50 процентов от оклада на условиях, предусмотренных трудовым договором.

Ежемесячная премия выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения руководителем Учреждения условий, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных Уставом Учреждения, на основании отчета, направляемого руководителем Учреждения учредителю Учреждения ежемесячно, до 1 числа месяца, следующего за отчетным, по форме согласно приложению к настоящему Положению.

Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время в календарном месяце для расчета ежемесячной премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

5.7.2. Ежемесячная премия руководителю Учреждения снижается по следующим основаниям, но не более чем на 20% от месячного фонда оплаты труда руководителя:

- при нарушении сроков представления установленной отчетности, а также при представлении недостоверных данных в отчетных документах - до 10 процентов;

- при нарушении финансовой дисциплины в Учреждении, в том числе при нарушении учета материальных ценностей, наличии просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджет и внебюджетные фонды, нарушении установленного срока выплат денежных средств, причитающихся работникам Учреждения, неисполнении имеющихся у Учреждения договорных обязательств по расчетам и при других нарушениях финансового характера, - до 30 процентов;

- при невыполнении обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за Учреждением, а также при непринятии мер по обеспечению сохранности имущества, повлекшем его утрату, - до 30 процентов;

- при нарушении правил охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности - до 10 процентов.

5.7.3. Порядок и условия предоставления руководителю Учреждения премии по итогам работы за год (далее - премия за год).

Премия за год выплачивается руководителю Учреждения в размере не более 2 месячных фондов оплаты труда.

Премия за год выплачивается руководителю Учреждения, в том числе проработавшему неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году.

В отработанное время в календарном году для расчета размера премии за год включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, период прохождения подготовки руководителем Учреждения работника (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получения дополнительного профессионального образования по инициативе работодателя, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего распоряжения работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премия за год руководителю Учреждения выплачивается с учетом оценки эффективности его работы, проводимой в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, согласно таблице 5.

Таблица 5

**Критерии оценки**

**эффективности деятельности руководителя Учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** **п/п** | **Наименование** **критерия оценки****эффективности деятельности** **руководителя Учреждения** | **Источник** **информации** | **Критерий оценки** **эффективности****деятельности** **Учреждения** | **Вес****критерия** **в баллах** |
| **I. Критерии оценки эффективности организации работы** **по осуществлению основной деятельности Учреждения** |
| 1.1. | Отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок контрольных, надзорных и правоохранительных органов | акты проверок, представления контрольных, надзорных и правоохранительных органов | отсутствие нарушений | 10 |
| наличие нарушений | 0 |
| 1.2. | Удовлетворенность физических и юридических лиц качеством выполняемых работ:- по охране, защите, воспроизводству, городских лесов;- по благоустройству ландшафта; | обращения физических и юридических лиц в органы местного самоуправления | отсутствие обоснованных обращений, поступивших от физических и юридических лиц в органы местного самоуправления | 10 |
| наличие обоснованных обращений, поступивших от физических и юридических лиц в органы местного самоуправления:- за каждое обращение - минус 0,5 балла;- при наличии 20 жалоб - 0 баллов | 0 |
| 1.3. | Размещение информации об Учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в соответствии с приказом Министерства финансов Российской Федерации от 21.07.2011 №86-н "Об утверждении порядка предоставления информации государственным (муниципальным) учреждением, ее размещения на официальном сайте в сети Интернет и ведения указанного сайта" | официальный сайт в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (www.bus.gov.ru) | размещение и своевременная актуализация информации об Учреждении на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" | 5 |
| наличие на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" неактуальной, недостоверной информации либо отсутствие информации об Учреждении | 0 |
| Совокупная значимость критериев оценки по разделу I - 25 баллов |
| **II. Критерии оценки эффективности** **финансово-экономической деятельности Учреждения** |
| 2.1. | Целевое и эффективное использование бюджетных средств | отчетность Учреждения | отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств; отсутствие задолженности в бюджеты различных уровней | 10 |
| наличие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности, нарушений финансово-хозяйственной деятельности, приведших к нецелевому и неэффективному расходованию бюджетных средств; наличие задолженности в бюджеты различных уровней | 0 |
| 2.2. | Целевое и эффективное использование муниципального имущества, переданного Учреждению на праве оперативного управления | акты проверок:- контролирующих органов;- учредителя Учреждения  | отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя Учреждения  | 10 |
| наличие замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя Учреждения  | 0 |
| 2.3. | Соблюдение сроков выплаты заработной платы, а также иных выплат, предусмотренных локальным актом Учреждения, в полном объеме | отчетность Учреждения | соблюдение сроков выплаты заработной платы | 10 |
| несоблюдение сроков выплаты заработной платы | 0 |
| 2.4. | Соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения | постановление администрации города от 23.12.2016 №1890 информация о среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения и среднемесячной заработной плате работников соответствующих Учреждений  | соблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения | 5 |
| несоблюдение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и работников Учреждения | 0 |
| 2.5. | Исполнение Плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения за отчетный финансовый год | отчет Учреждения об исполнении бюджета  | кассовое исполнение Плана ФХД Учреждения составляет 95% и выше от планового значения за отчетный финансовый год | 10 |
| кассовое исполнение Плана ФХД Учреждения составляет менее 95% от планового значения за отчетный финансовый год | 0 |
| 2.6. | Своевременность представления периодических отчетов, статистической отчетности | отчетность Учреждения | соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов | 10 |
| нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений, отчетов | 0 |
| Совокупная значимость критериев оценки по разделу II - 55 баллов |
| **III. Критерии оценки исполнительской дисциплины** **руководителя Учреждения** |
| 3.1. | Отсутствие дисциплинарных взысканий в отношении руководителя Учреждения | распоряжения о применении дисциплинарного взыскания | отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний у руководителя Учреждения | 5 |
| наличие дисциплинарных взысканий и административных наказаний у руководителя Учреждения | 0 |
| 3.2. | Своевременное исполнение запросов учредителя Учреждения, ответов на обращения физических и юридических лиц, а также объективное и полное рассмотрение запросов и обращений | ответы на запросы | отсутствие случаев несоблюдения сроков исполнения запросов учредителя Учреждения, ответов на обращения физических и юридических лиц с объективным и полным рассмотрением | 5 |
| наличие случаев несоблюдения сроков исполнения запросов учредителя Учреждения, ответов на обращения физических и юридических лиц с объективным и полным рассмотрением | 0 |
| 3.3. | Своевременное и качественное выполнение поручений главы города и учредителя Учреждения | поручения главы города и учредителя Учреждения | выполнение поручений главы города и учредителя Учреждения | 10 |
| невыполнение поручений главы города и учредителя Учреждения | 0 |
| Совокупная значимость критериев оценки по разделу III - 20 баллов |
| Итоговая совокупная значимость критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения - 100 баллов |

Руководитель Учреждения обязан в срок, установленный законодательством Российской Федерации для представления годовой отчетности, представлять в адрес Учредителя отчет о деятельности руководителя Учреждения (далее - отчет) по форме согласно таблице 6 за отчетный период
в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения вместе с пояснительной запиской, которая должна содержать сведения о причинах, повлиявших на результат выполнения показателей. Отчет подписывается руководителем Учреждения и главным бухгалтером Учреждения.

Таблица 6

**Отчет о деятельности руководителя Учреждения**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование критерия оценки** **эффективности деятельности** **руководителя Учреждения** | **Ед.****изм.** | **План** | **Факт** | **Результат****выполнения****показателя** |
| **I. Критерии оценки эффективности организации работы** **по осуществлению основной деятельности Учреждения** |
|  | Показатель 1 |  |  |  |  |
|  | … |  |  |  |  |
|  | Показатель n |  |  |  |  |
| Совокупная значимость критериев оценки по разделу I |
| **II. Критерии оценки эффективности** **финансово-экономической деятельности Учреждения** |
|  | Показатель 1 |  |  |  |  |
|  | … |  |  |  |  |
|  | Показатель n |  |  |  |  |
| Совокупная значимость критериев оценки по разделу II |
| **III. Критерии оценки исполнительской дисциплины** **руководителя Учреждения** |
|  | Показатель 1 |  |  |  |  |
|  | … |  |  |  |  |
|  | Показатель n |  |  |  |  |
| Совокупная значимость критериев оценки по разделу III |
| Итоговая совокупная значимость критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения |

Учредитель на основе представленного отчета определяет результат выполнения показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения за отчетный период, который оценивается определенной суммой баллов. Для оценки значения каждого показателя критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения формируется вес критерия, который позволяет в зависимости от значения показателя присваивать количество баллов.

Размер премии за год руководителю Учреждения в процентном отношении от размера премии за год, установленного трудовым договором, определяется
в соответствии со шкалой перевода баллов для премии за год руководителю Учреждения согласно таблице 7.

Таблица 7

**Шкала перевода баллов для премии за год**

**руководителю Учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество** **полученных баллов** | **Процент от размера премии за год,****установленного трудовым договором** |
| 0 - 10 | 0 |
| 11 - 20 | 15 |
| 21 - 40 | 30 |
| 41 - 60 | 50 |
| 61 - 80 | 75 |
| 81 - 100 | 100 |

При сумме баллов, соответствующей выполнению показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, размер премии за год равен 100% от размера премии за год руководителю Учреждения за отчетный период, установленного трудовым договором.

В случае невыполнения одного из показателей критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения сумма баллов уменьшается и, соответственно, размер премии за год руководителю Учреждения за отчетный период снижается.

5.8. Выплаты, предусмотренные пунктом 5.7 раздела V настоящего Положения, руководителю Учреждения производятся по согласованию с Учредителем.

5.9. Решение о выплате ежемесячной премии в меньшем размере, чем предусмотрено в трудовом договоре, или об их невыплате по основаниям, предусмотренным подпунктом 5.7.2 пункта 5.7 раздела V настоящего Положения, принимается Учредителем.

5.10. Заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 120 процентов от оклада - в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.2 [раздела IV](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100178&fld=134&date=13.02.2020) настоящего Положения;

- ежемесячная премия - в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.3 [раздела IV](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100200&fld=134&date=13.02.2020) настоящего Положения;

- премия по итогам работы за год - в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.4 [раздела IV](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100200&fld=134&date=13.02.2020) настоящего Положения;

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий в порядке и на условиях, предусмотренных пунктом 4.5 [раздела IV](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100200&fld=134&date=13.02.2020) настоящего Положения.

5.11. Иные выплаты руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения производятся в соответствии с [разделом VI](http://admnv.cloud.consultant.ru/cons?rnd=2816E11FC261E82B9D1E652D72C0B822&req=doc&base=RLAW926&n=190685&dst=100233&fld=134&date=13.02.2020) настоящего Положения.

5.12. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения за организацию работы по оказанию платных услуг населению производится выплата в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, регулирующим порядок оплаты труда, за счет средств, полученных от данной деятельности.

**VI. Иные выплаты**

К иным выплатам относятся следующие выплаты:

6.1. Работникам Учреждения один раз в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании письменного заявления работника выплачивается единовременная выплата к отпуску в размере одного месячного фонда оплаты труда по основному месту работу по основной занимаемой должности работника.

Размер единовременной выплаты к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата к отпуску руководителю Учреждения производится на основании распоряжения работодателя о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Право на получение единовременной выплаты к отпуску для вновь принятых работников возникает по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

Единовременная выплата к отпуску не выплачивается работникам, использовавшим право на ее получение в текущем календарном году в муниципальном учреждении или предприятии города Нижневартовска, органе местного самоуправления города Нижневартовска.

Использование права на получение единовременной выплаты к отпуску подтверждается справкой с прежнего места работы.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата к отпуску выплачивается работнику Учреждения при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.2. Единовременная выплата к юбилейной дате работника.

Единовременная выплата к юбилейной дате производится работнику Учреждения, проработавшему в муниципальных учреждениях и предприятиях города Нижневартовска 15 и более лет, в связи с достижением возраста 50 лет и далее через каждые последующие полные 5 лет в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

6.3. Единовременная выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам.

Условия единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам, предусмотрены в соответствии
с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами:

- к профессиональному празднику Дню работника леса (третье воскресенье сентября);

- к Дню города (9 марта);

- к Дню образования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (10 декабря).

Единовременные выплаты производятся работникам Учреждения
за счет обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Конкретный размер единовременных выплат, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. При этом должно быть установлено, что единовременные выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам могут осуществляться
в Учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава Учреждения не более 3 раз в календарном году.

Единовременные выплаты осуществляются не позднее месяца, следующего после наступления события.

* 1. Единовременная выплата работнику Учреждения в связи со смертью членов его семьи (супруг (супруга), родители, дети), а также в случае смерти работника Учреждения одному из членов его семьи производится в размере 10 тысяч рублей на основании заявления работника Учреждения (а в случае смерти работника Учреждения - заявления одного из членов его семьи).

К заявлению в обязательном порядке прилагаются документы, подтверждающие факт смерти и степень родства.

6.5. Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию.

Единовременная выплата в связи с выходом на пенсию выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности на дату выхода на пенсию на основании заявления работника Учреждения.

Право на получение единовременной выплаты в связи с выходом на пенсию возникает у работников, увольняющихся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста впервые, проработавшим в муниципальных учреждениях и предприятиях города Нижневартовска не менее 10 лет.

6.6. Иные выплаты работникам Учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения.

Руководителю Учреждения иные выплаты, предусмотренные пунктами 6.2-6.5 раздела VI производятся по согласованию с Учредителем.

6.7. Иные выплаты, предусмотренные пунктами 6.2-6.5 раздела VI производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренного в пределах объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах предоставленного Учреждению из средств бюджета города объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда Учреждения определяется суммированием из расчета на календарный год должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7.3. При формировании годового фонда оплаты труда учитываются:

- окладный фонд по должностям в соответствии со штатным расписанием учреждения;

- компенсационные выплаты в размере 3,08 годового окладного фонда;

- стимулирующие выплаты в размере 2,00 годового окладного фонда.

- иные выплаты, предусмотренные пунктом 6.1 раздела VI, в размере 0,45 годового окладного фонда.

**VIII. Заключительные положения**

 8.1. Руководитель Учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда работников Учреждения и обеспечивает соблюдение установленных требований.

8.2. Руководитель Учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к Положению об оплате труда и выплатах социального характера работникам муниципального бюджетного учреждения "Управление лесопаркового хозяйства города Нижневартовска"  |

**Отчет**

**о деятельности руководителя**

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

(наименование учреждения)

**за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ года**

 (месяц)

Ежемесячная премия выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения руководителем Учреждения условий, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных Уставом Учреждения.

Ежемесячная премия руководителю Учреждения снижается по следующим основаниям:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование показателя снижения ежемесячной премии** | **Измерение показателя** | **Целевое значение показателя** | **Фактическое значение показателя** |
| **да** | **нет** |
| 1. | При нарушении сроков представления установленной отчетности, а также при представлении недостоверных данных в отчетных документах | да/нет | до 10 % |  |  |
| 2. | При нарушении финансовой дисциплины в Учреждении, в том числе при нарушении учета материальных ценностей, наличии просроченной задолженности по налогам и неналоговым платежам в бюджет и внебюджетные фонды, нарушении установленного срока выплат денежных средств, причитающихся работникам Учреждения, неисполнении имеющихся у Учреждения договорных обязательств по расчетам и при других нарушениях финансового характера | да/нет | до 30% |  |  |
| 3. | При невыполнении обязанностей по эффективному и целевому использованию муниципального имущества, закрепленного за Учреждением, а также при непринятии мер по обеспечению сохранности имущества, повлекшем его утрату  | да/нет | до 30% |  |  |
| 4. | При нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности  | да/нет | до 10% |  |  |

Отчет подготовил: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(должность, фамилия, имя, отчество, телефон)

Руководитель Учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (фамилия, инициалы)

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ К ОТЧЕТУ**

|  |
| --- |
| СОГЛАСЕН / НЕ СОГЛАСЕН (нужное подчеркнуть) |
|  |  |  |
| Заместитель руководителя  |  |  |
|  |  |  |
| (наименование учредителя учреждения) |  | (фамилия, инициалы) |
|  |  |  |
| СОГЛАСЕН / НЕ СОГЛАСЕН (нужное подчеркнуть) |
|  |  |  |
| Начальник отдела |  |  |
|  |  |  |
| (наименование отдела учредителя учреждения) |  | (фамилия, инициалы) |
|  |  |  |
| СОГЛАСЕН / НЕ СОГЛАСЕН (нужное подчеркнуть) |
|  |  |  |
| Начальник отдела |  |  |
|  |  |  |
| (наименование отдела учредителя учреждения) |  | (фамилия, инициалы) |
|  |  |  |

**СОГЛАСОВАНО**

1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_% от оклада.

2. Премия по итогам работы за месяц в размере \_\_\_\_\_\_\_\_% от оклада.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Руководитель |  |  |
|  |  |  |
| (наименование учредителя учреждения) |  | (фамилия, инициалы) |