



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА СОЧИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.08.2014

№ 1711

город Сочи

Об утверждении положения о порядке произведения дополнительных выплат руководителям муниципальных учреждений города Сочи

В соответствии со статьями 145, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Городского Собрания Сочи от 16 октября 2007 года № 207 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Сочи» ПОСТАНОВЛЯЮ:

001232

1. Утвердить положение о порядке произведения дополнительных выплат руководителям муниципальных учреждений города Сочи (прилагается).
2. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Сочи, директора департамента муниципальной службы и кадровой политики администрации города Сочи И.В.Владимирскую.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

Глава города Сочи

А.Н.Пахомов



Приложение  
к постановлению  
администрации города Сочи  
от 29.08.2014 № 1711

## Положение

о порядке произведения дополнительных выплат руководителям  
муниципальных учреждений города Сочи

### 1. Общие положения

1.1. Положение о порядке произведения дополнительных выплат руководителям муниципальных учреждений города Сочи (далее – Положение) разработано в соответствии со статьями 145, 274 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Городского Собрания Сочи от 16 октября 2007 года №207 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Сочи».

1.2. Положение регулирует порядок произведения дополнительных выплат руководителям муниципальных учреждений города Сочи (далее – руководители муниципальных учреждений), указанных в приложении №3 к решению Городского собрания Сочи от 16 октября 2007 года №207 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Сочи», за исключением случаев, когда иное установлено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края, муниципальными правовыми актами.

1.3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего положения, осуществляется в пределах фонда оплаты труда муниципальных учреждений, а также за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. К дополнительным выплатам относятся:  
ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда;  
премии по результатам работы;  
ежемесячное денежное поощрение;  
единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

2. Порядок произведения дополнительных выплат руководителям  
муниципальных учреждений города Сочи

2.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда

2.1.1. Руководителям муниципальных учреждений выплачивается надбавка за сложность и напряженность труда в размере до 150 процентов должностного оклада.

2.1.2. Конкретный размер надбавки за сложность и напряженность труда определяется комиссией, которая создается и действует в отраслевом (функциональном), территориальном органе администрации города Сочи, с учетом утвержденных критериев оценки деятельности руководителя муниципального учреждения, определенных подпунктом 2.1.1.12 пункта 2.1. раздела 2 Положения.

2.1.3. Надбавка за сложность и напряженность труда устанавливается в соответствии с Положением администрации города Сочи на срок не более одного года.

2.1.4. Возможными периодами для установления надбавки за сложность и напряженность труда являются квартал, полугодие, год.

2.1.5. Выплата надбавки за сложность и напряженность труда производится за фактически отработанное время.

2.1.6. Распоряжение об установлении надбавки за сложность и напряженность труда издается на основании служебной записки руководителя отраслевого (функционального), территориального органа администрации города Сочи составленной в отношении руководителей муниципальных учреждений закрепленных за отраслью (функциональным), территориальным органом администрации города Сочи по отраслевому признаку. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения. К служебной записке прилагается надлежащим образом оформленное обоснование размера надбавки за сложность и напряженность труда определенного соответствующей комиссией (оценочный лист), указывается период, за который устанавливается надбавка за сложность и напряженность труда.

2.1.7. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату надбавки за сложность и напряженность труда не является основанием для ее установления.

2.1.8. Основанием для установления надбавки за сложность и напряженность труда является соответствие деятельности руководителя критериям оценки деятельности руководителя муниципального учреждения, установленное комиссией действующей в отраслевом (функциональном), территориальном органе администрации города Сочи.

2.1.9. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность труда выплачивается за истекший месяц, в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.1.10. Оценка деятельности руководителя муниципального учреждения осуществляется в соответствии с критериями, по итогам отчетного периода, предшествующего периоду установления надбавки за сложность и напряженность труда, посредством суммирования цифровых показателей, общая сумма которых составляет процент надбавки за сложность и напряженность труда.

2.1.11. Результаты оценки деятельности руководителей муниципального учреждения фиксируются в оценочном листе (приложение №1 к Положению).

2.1.12. Критерии оценки деятельности руководителей муниципального учреждения:

Наименование критерия	Цифровой показатель
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	25
Сложность, срочность выполняемой работы	25
Опыт работы по специальности и занимаемой должности	25
Компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ	25
Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематической выполнения срочных и неотложных поручений)	25
Ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения	25
Итого	150

## 2.2. Премии по результатам работы

2.2.1. Руководителям муниципальных учреждений выплачиваются премии по результатам работы.

2.2.2. Размер премий не ограничивается в пределах фонда оплаты труда.

2.2.3. Премирование руководителей производится:

по результатам работы за месяц (квартал, год);  
по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ.

2.2.4. Конкретный размер премии по результатам работы за месяц (квартал, год) определяется комиссией, которая создается и действует в отраслевом (функциональном), территориальном органе администрации города Сочи, с учетом утвержденных критериев оценки эффективности деятельности учреждения, определенных подпунктом 2.2.18 пункта 2.2. раздела 2 Положения.

2.2.5. Размер премий по результатам работы определяется в процентном отношении к должностному окладу.

2.2.6. Премии по результатам работы выплачиваются в соответствии с распоряжением администрации города Сочи.

2.2.7. Выплата премии по результатам работы за месяц (квартал, год) производится за фактически отработанное время.

2.2.8. Выплата премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ выплачивается по факту успешного выполнения настоящих работ.

2.2.9. Включение в годовой фонд оплаты труда средств на выплату премий по результатам работы не является основанием для ее установления.

2.2.10. Основанием для установления премии по результатам работы за месяц (квартал, год) является соответствие учреждения критериям оценки эффективности деятельности учреждения, установленное комиссией действующей в отраслевом (функциональном), территориальном органе администрации города Сочи.

2.2.11. Основанием для установления премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ является факт выполнения особо важного задания и (или) ответственной работы.

2.2.12. Распоряжение о выплате премий издается на основании служебной записки руководителя отраслевого (функционального), территориального органа администрации города Сочи составленной в отношении руководителя муниципального учреждения закрепленного за отраслевым (функциональным), территориальным органом администрации города Сочи по отраслевому признаку.

2.2.13. Служебная записка направляется в адрес представителя работодателя уполномоченного на подписание соответствующего распоряжения.

2.2.14. К служебной записке о выплате премии по результатам работы за месяц (квартал, год) прилагается надлежащим образом оформленное обоснование размера премии по результатам работы определенного соответствующей комиссией (оценочный лист), указывается период, за который производится выплата премии.

2.2.15. К служебной записке о выплате премии по результатам работы при выполнении особо важных и ответственных работ прилагается надлежащим образом оформленное обоснование размера премии с указанием конкретной работы с определением степени ее ответственности и важности.

2.2.16. Премии по результатам работы выплачиваются в срок, предусмотренный для выплаты второй части заработной платы и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

2.2.17. Результаты оценки деятельности муниципального учреждения фиксируются в оценочном листе (прилагается).

2.2.18. Критерии оценки деятельности муниципального учреждения:

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1	Выполнение учреждением муниципального задания	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам	10
		Фактическое значение за отчетный период равно от 85 до 99 процентов	5
		Фактическое значение за отчетный период равно ниже 85 процентов	0

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
2	Соблюдение требований и запретов законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	Соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях Не соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	10 0
3	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	Соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы Не соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	10 0
4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, безопасной эксплуатации служебного автомобильного транспорта, отсутствие случаев производственного травматизма Наличие замечаний государственных органов по вопросам соблюдения пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, безопасной эксплуатации служебного автомобильного транспорта, наличие случаев производственного травматизма	10 0
5	Выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение учреждением дополнительных работ (функций)	25
6	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	Отсутствие дополнительных поручений о выполнении работ (функций) Отсутствие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	0 10
		Наличие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	0

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
7	Отсутствие замечаний по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения правоохранительными и другими органами контроля и надзора за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за один год, предшествующий отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения	Отсутствие замечаний Наличие замечаний, устраненных в установленные сроки	25 0
8	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности Наличие дебиторской (просроченной) задолженности	10 0
9	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности Наличие кредиторской (неурегулированной) задолженности	10 0
10	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов финансово-хозяйственной деятельности, их статистической отчетности, их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений	10 0
11	Использование финансовых средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	Использование финансовых средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности без внесения изменений в План, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период Использование финансовых средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности с внесением изменений в План, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период	20 5

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
		Использование финансовых средств утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности с наличием отклонений	0
12	Качество оказания услуг (осуществление муниципальной функции учреждения)	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий Наличие обоснованных жалоб и претензий	20 0
13	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность 100 %	10
14	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	Укомплектованность менее 100% Отсутствие обоснованных обращений Наличие обоснованных обращений	5 20 0
ИТОГО			200

2.2.19. Результатом оценки деятельности учреждения, являющимся основанием для выплаты премии по итогам работы за месяц (квартал, год), является итоговое количество баллов, которое рассчитывается путем суммирования полученных оценок в баллах, определенных по критериям выполнения целевых показателей.

2.2.20. Размер премии определяется при достижении следующих значений суммарной оценки:

Суммарная оценка деятельности муниципального учреждения	Размер премии
200 баллов	свыше 200%
150 - 199 баллов	200%
120 - 149 баллов	150%
100 - 119 баллов	100%
50 - 99 баллов	50%

2.2.21. Премии по итогам работы не устанавливаются в следующих случаях:  
суммарная оценка деятельности муниципального учреждения менее 50 баллов;

наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за один год, предшествующий отчетному периоду, если данный работник замещал должность руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

2.2.22. Размер премии по итогам работы снижается в следующих случаях:

объявлено дисциплинарное взыскание в виде замечания – размер премии снижается на 30%;

объявлено дисциплинарное взыскание в виде выговора – размер премии снижается на 50%;

дисциплинарное взыскание объявлено повторно в течение календарного года со дня применения последнего дисциплинарного взыскания – размер премии снижается на 70%.

### 2.3. Ежемесячное денежное поощрение

2.3.1. Руководителям муниципальных учреждений выплачивается ежемесячное денежное поощрение в размере 1,5 должностного оклада.

2.3.2. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается за истекший месяц за счет средств, предусмотренных на оплату труда.

2.3.3. Ежемесячное денежное поощрение выплачивается одновременно с заработной платой за фактически проработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

### 2.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь

2.4.1. Руководителям муниципальных учреждений при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада. Выплата производится один раз в год по личному заявлению руководителя муниципального учреждения при предоставлении одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска.

2.4.2. Руководителям муниципальных учреждений в течение календарного года выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада. Выплата производится один раз в год по письменному заявлению руководителя муниципального учреждения.

2.4.3. Выплаты производятся на основании распоряжения администрации города Сочи, издаваемого по факту поданного руководителем муниципального учреждения заявления, согласованного в установленном порядке.

2.4.4. Лицам, не получившим единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальную помощь в текущем году, выплаты производятся одновременно с выплатой им заработной платы за декабрь текущего года, а вновь принятым на работу в текущем году пропорционально фактически отработанному времени с момента поступления на работу до окончания текущего календарного года.

2.4.5. Увольняемым работникам, не получившим единоразовную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальную помощь в текущем году, выплаты производятся ко дню увольнения, пропорционально фактически отработанному времени на основании распоряжения администрации города Сочи.

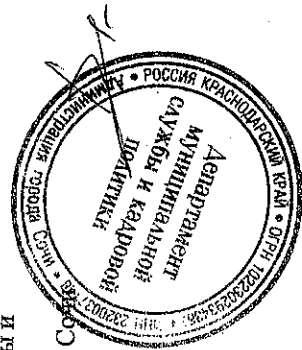
2.4.6. Материальная помощь к отпуску не выплачивается руководителям муниципальных учреждений, получившим материальную помощь в текущем календарном году, которые были уволены и вновь приняты в этом же году.

2.4.7. В случае если увольняемому руководителю единоразовная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь уже выплачена в текущем календарном году, то выплаченная сумма удержанию не подлежит.

2.4.8. Вновь принятым в текущем календарном году руководителям единоразовная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь могут быть выплачены пропорционально отработанному времени.

Заместитель Главы города Сочи,  
директор департамента  
муниципальной службы и  
кадровой политики  
администрации города Сочи

И.В. Владимирская



Приложение 1  
к Положению о порядке  
произведения дополнительных  
выплат руководителям  
муниципальных учреждений  
города Сочи

**УТВЕРЖДАЮ**

Руководитель отраслевого  
(функционального), территориального  
органа администрации города Сочи

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель Главы города Сочи  
курирующий вопросы, входящие в  
компетенцию отраслевого  
(функционального), территориального  
органа администрации города Сочи

**Оценочный лист**

установления размера надбавки за сложность и напряженность труда

наименование учреждения

ФИО, должность руководителя

период, на который устанавливается надбавка

Наименование критерия	Цифровой показатель
Профессиональный уровень исполнения должностных обязанностей	
Сложность, срочность выполняемой работы	
Опыт работы по специальности и занимаемой должности	
Компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ	
Качественное выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (большой объем, систематической выполнении срочных и неотложных поручений)	
Ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности учреждения	
<b>Итого</b>	

Итоговые результаты оценки эффективности деятельности руководителя

Комиссия РЕШИЛА:

1. Установить надбавку за сложность и напряженность труда \_\_\_\_\_ % к  
должностному окладу.

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

ФИО, должность \_\_\_\_\_ личная подпись

Члены комиссии \_\_\_\_\_

ФИО, должность \_\_\_\_\_ личная подпись

ФИО, должность \_\_\_\_\_ личная подпись

Заместитель Главы города Сочи,  
директор департамента  
муниципальной службы и  
кадровой политики  
администрации города Сочи

И.В. Владимирская

Приложение 2  
к Положению о порядке  
произведения дополнительных  
выплат руководителям  
муниципальных учреждений  
города Сочи

**УТВЕРЖДАЮ**  
Руководитель отраслевого  
(функционального), территориального  
органа администрации города Сочи

**СОГЛАСОВАНО**

Заместитель Главы города Сочи  
курающий вопросы, входящие в  
компетенцию отраслевого  
(функционального), территориального  
органа администрации города Сочи

Оценочный лист

установления размера премии по итогам работы за месяц (квартал, год)

наименование учреждения

ФИО, должность руководителя

период, на который устанавливается надбавка

Итоговые результаты оценки эффективности деятельности учреждения

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
4	Обеспечение комплексной безопасности учреждения	Обеспечение пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, безопасной эксплуатации служебного автомобильного транспорта, отсутствие случаев производственного травматизма Наличие замечаний государственных органов по вопросам соблюдения пожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности, безопасной эксплуатации служебного автомобильного транспорта, наличие случаев производственного травматизма	
5	Выполнение учреждением дополнительных к плановой деятельности работ (функций)	Выполнение учреждением дополнительных работ (функций) Отсутствие дополнительных поручений о выполнении работ (функций)	
6	Своевременная и качественная подготовка и представление отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	Отсутствие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения Наличие замечаний к срокам и качеству подготовки и представлению отчетности, справок, иной информации, относящейся к деятельности учреждения	
7	Отсутствие замечаний по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения правоохранительными и другими органами контроля и надзора за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за один год, предшествующий отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя в период, когда были осуществлены указанные нарушения	Отсутствие замечаний Наличие замечаний, устраненных в установленные сроки Наличие замечаний, не устраненных в установленные сроки	

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
1	Выполнение учреждением муниципального задания	Фактическое значение за отчетный период равно 100 процентам Фактическое значение за отчетный период равно от 85 до 99 процентов Фактическое значение за отчетный период равно ниже 85 процентов	
2	Соблюдение требований и запретов законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	Соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях Не соблюдение законодательства Российской Федерации о некоммерческих организациях	
3	Соблюдение требований законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	Соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы Не соблюдение законодательства Российской Федерации о труде, своевременность выплаты заработной платы	

№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии	Оценка в баллах
8	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности	Отсутствие дебиторской (просроченной) задолженности Наличие дебиторской (просроченной) задолженности	
9	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности	Отсутствие кредиторской (неурегулированной) задолженности Наличие кредиторской (неурегулированной) задолженности	
10	Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов финансово-хозяйственной деятельности, их статистической отчетности, их качество	Соблюдение сроков, установленных порядков и форм представления сведений Нарушение сроков, установленных порядков и форм представления сведений	
11	Использование финансовых средств в соответствии с утвержденным планом	Использование финансовых средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности без внесения изменений в План, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период Использование финансовых средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности с внесением изменений в План, не связанных с принятием решения Городского Собрания Сочи о бюджете города Сочи на очередной финансовый год и плановый период	
12	Качество оказания услуг (осуществление муниципальной функции учреждения)	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий Наличие обоснованных жалоб и претензий	
13	Укомплектованность учреждения работниками	Укомплектованность 100 % Укомплектованность менее 100%	

14	Отсутствие обоснованных официальных обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	Отсутствие обоснованных обращений Наличие обоснованных обращений
<b>ИТОГО</b>		

Набрано баллов всего \_\_\_\_\_  
Комиссия РЕШИЛА:

1. Установить премию по итогам работы за \_\_\_\_\_ (мес/кв, квартал, год) в размере \_\_\_\_\_ % к должностному окладу.

Председатель комиссии \_\_\_\_\_

Члены комиссии \_\_\_\_\_

Ф.И.О., должность \_\_\_\_\_  
личная подпись

Ф.И.О., должность \_\_\_\_\_  
личная подпись

Ф.И.О., должность \_\_\_\_\_  
личная подпись

Ф.И.О., должность \_\_\_\_\_  
личная подпись

Заместитель Главы города Сочи,  
директор департамента  
муниципальной службы и  
кадровой политики  
администрации города Сочи

И.В. Владимирская

