Приложение

к приказу комитета

от 16.06.2022 №108

ПОЛОЖЕНИЕ

о результатах деятельности муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» и критериях оценки его руководителя

1. Общие положения

1.1. Положение о результатах деятельности муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» и критериях оценки его руководителя (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города от 18.01.2022 №59 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» (далее – постановление от 18.01.2022 №59) в целях повышения качества и эффективности деятельности муниципального казенного учреждения «Управление централизованного учета и финансового анализа» (далее – Управление), в отношении которого комитет по финансам, налоговой и кредитной политике города Барнаула (далее – комитет по финансам) осуществляет функции и полномочия учредителя, повышения качества оказываемых Управлением услуг, инициативы при выполнении задач, поставленных комитетом по финансам, повышения материальной заинтересованности руководителя Управления (далее – директор Управления).

1.2. Положение регулирует правоотношения в сфере установления надбавок и премий стимулирующего характера директору Управления и включает в себя:

порядок оценки результатов деятельности Управления и его директора;

порядок и условия установления директору Управления надбавок и премий стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), предусмотренных абзацами 2, 3, 5, 6 пункта 5.1 раздела 5 постановления от 18.01.2022 №59: надбавки за интенсивность и высокие результаты работы; надбавки за качество выполняемой работы; премии по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год); единовременной премии.

2. Порядок оценки результатов деятельности Управления и его директора

2.1. Оценка результатов деятельности Управления и его директора проводится комитетом по финансам ежеквартально на основании отчета о результатах деятельности Управления за отчетный квартал (далее – отчет), предоставленного директором Управления на имя председателя комитета по финансам.

2.2. Директор Управления не позднее пяти рабочих дней, следующих за отчетным кварталом, предоставляет в комитет по финансам отчет в свободной форме, содержащий информацию о деятельности Управления (описание проведенной за отчетный квартал Управлением работы), в том числе по достижению каждого из показателей, предусмотренных приложениями 1, 2 к Положению (далее – показатели), подтвержденную при необходимости расчетами, а также при необходимости прилагает иные документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей.

Кроме того, в отчете должна быть указана информация:

о среднесписочной численности работников Управления;

о среднемесячной заработной плате работников Управления;

о причинах, повлиявших на снижение (увеличение) выполнения показателей.

2.3. Отчет за I квартал 2022 года предоставляется в комитет по финансам не позднее пяти рабочих дней с даты опубликования Положения в официальном сетевом издании «Правовой портал администрации г.Барнаула».

2.4. Оценка результатов деятельности Управления осуществляется председателем комитета по финансам или лицом, его замещающим, по предоставленному отчету с учетом степени выполнения Управлением показателей за отчетный квартал, с подтверждением выполнения показателей начальниками отделов комитета по финансам, заместителями председателя комитета по финансам по курируемым направлениям деятельности Управления.

2.5. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 3.1, 3.2 раздела 3 Положения, директору Управления определяется председателем комитета по финансам не позднее десяти рабочих дней, следующих за отчетным кварталом, по каждому виду стимулирующих выплат путем сложения величины результата исполнения Управлением показателей за отчетный квартал, предусмотренных приложениями 1, 2 к Положению, в процентном отношении к должностному окладу директора Управления.

2.6. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных пунктами 3.1, 3.2 раздела 3 Положения, директору Управления за I квартал 2022 года определяется в порядке, установленном пунктом 2.5 настоящего раздела Положения, не позднее 5 рабочих дней с даты предоставления отчета директором Управления в порядке, установленном пунктом 2.3 настоящего раздела Положения.

3. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

директору Управления

3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

3.1.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору Управления за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ, требующих повышенного внимания и трудовых затрат.

3.1.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору Управления комитетом по финансам ежеквартально в порядке, установленном разделом 2 Положения, по результатам выполнения Перечня показателей деятельности Управления и критериев оценки его руководителя для определения надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с приложением 1 к Положению (далее – показатели по интенсивности).

3.1.3. При этом размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы директору Управления устанавливается в размере:

30% должностного оклада – при выполнении показателей по интенсивности на сумму от 90 до 100 баллов;

25% должностного оклада – при выполнении показателей по интенсивности на сумму от 80 до 89 баллов;

20% должностного оклада – при выполнении показателей по интенсивности на сумму от 60 до 79 баллов;

15% должностного оклада – при выполнении показателей по интенсивности на сумму от 50 до 59 баллов;

10% должностного оклада – при выполнении показателей по интенсивности на сумму от 40 до 49 баллов;

5% должностного оклада – при выполнении показателей по интенсивности на сумму от 30 до 39 баллов.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы не выплачивается директору Управления при выполнении показателей на сумму менее 30 баллов.

3.2. Надбавка за качество выполняемой работы

3.2.1. Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается директору Управления в целях материальной заинтересованности в конечном результате работы, а также оказания качественных услуг.

3.2.2. Надбавка за качество выполняемой работы устанавливается директору Управления комитетом по финансам ежеквартально в порядке, установленном разделом 2 Положения, по результатам выполнения Перечня показателей деятельности Управления и критериев оценки его руководителя для определения надбавки за качество выполняемой работы в соответствии с приложением 2 к Положению (далее – показатели по качеству).

3.2.3. Размер надбавки за качество выполняемой работы устанавливается в процентах от должностного оклада директора Управления путем сложения процентов по каждому показателю по качеству.

3.2.4. Максимальный размер надбавки за качество выполняемой работы составляет 10% должностного оклада в месяц.

3.3. Сроки выплат надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы

3.3.1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы начисляются на должностной оклад директора Управления ежемесячно по результатам оценки результатов деятельности Управления и его директора за отчетный квартал, на основании приказа комитета по финансам и выплачиваются директору Управления в сроки выплаты заработной платы работникам Управления, в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Управления:

за I квартал текущего года – ежемесячно, с апреля по июнь текущего года;

за II квартал текущего года – ежемесячно, с июля по сентябрь текущего года;

за III квартал текущего года – ежемесячно, с октября по декабрь текущего года;

за IV квартал истекшего года – ежемесячно, с января по март следующего года.

3.3.2. Начало выплаты надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы директору Управления за I квартал 2022 года производится Управлением в срок выплаты заработной платы работникам Управления, следующий за днем определения размера стимулирующих выплат директору Управления за I квартал 2022 года в порядке, установленном пунктом 2.6 раздела 2 Положения.

3.3.3. На сумму надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемой работы начисляется районный коэффициент.

3.4. Премия по итогам работы за определенный период

(месяц, квартал, год)

3.4.1. Премия по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) (далее – премия) устанавливается директору Управления в целях обеспечения:

материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей;

повышения ответственности за порученную работу.

3.4.2. Премия может выплачиваться директору Управления в случае образования по итогам месяца, квартала и в конце финансового года экономии фонда оплаты труда Управления.

3.4.3. При принятии решения о выплате премии директору Управления учитываются результаты выполнения директором Управления должностных обязанностей, предусмотренных его должностной инструкцией, а также личный вклад директора Управления в результаты деятельности Управления по следующим направлениям:

организация и осуществление мероприятий по централизации ведения бюджетного (бухгалтерского) учета, формирования бюджетной (бухгалтерской) и иной финансовой отчетности в органах местного самоуправления города Барнаула и подведомственных им организациях, передавших свои функции по ведению бюджетного (бухгалтерского) учета, формированию бюджетной (бухгалтерской) и иной финансовой отчетности в соответствии с соглашением с Управлением;

организация и проведение мероприятий, направленных на решение задач, связанных с формированием и реализацией бюджетной и налоговой политики города Барнаула, повышения уровня финансовой грамотности населения, эффективности бюджетных расходов и совершенствования финансовой системы в городе Барнауле;

качественная подготовка и своевременная сдача материалов для рассмотрения Барнаульской городской Думой;

организация своевременного выполнения поручений и указаний Президента Российской Федерации, Председателя Правительства Российской Федерации, главы города Барнаула, нормативных правовых актов Российской Федерации и Алтайского края, муниципальных правовых актов города Барнаула;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, контрольных сроков служебной переписки;

своевременное и качественное рассмотрение обращений граждан, объединений граждан, в том числе юридических лиц;

оказание методической и практической помощи органам администрации города Барнаула, иным органам местного самоуправления, муниципальным предприятиям и учреждениям;

своевременное и качественное выполнение планов работы Управления;

соблюдение порядка учета и сроков предоставления отчетности, контрольных заданий.

3.4.4. Размер премии директору Управления, как работнику Управления, определяется путем распределения экономии фонда оплаты труда Управления между работниками Управления пропорционально фактически отработанному директором Управления времени (количеству рабочих дней) в периоде, по итогам работы за который выплачивается премия, и исходя из среднемесячного фонда оплаты труда директора Управления, по итогам работы за который выплачивается премия.

Фактически отработанное время в периоде, по итогам работы за который выплачивается премия, включает время исполнения директором Управления своих должностных обязанностей в соответствии с трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка Управления, а также время нахождения в служебной командировке, оплачиваемом ежегодном отпуске, период прохождения дополнительного профессионального образования в соответствии с разделом IX Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если директор Управления был назначен на должность в порядке перевода из органа местного самоуправления города Барнаула, фактически отработанное время в периоде, по итогам работы за который выплачивается премия, включает период работы в данном органе местного самоуправления города Барнаула.

3.4.5. При расчете фактически отработанного директором Управления времени исключаются периоды:

отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

отпуска без сохранения заработной платы;

дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в соответствии со статьями 173, 173.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

дополнительных дней отдыха, предоставленных в соответствии с коллективным договором Управления;

временной нетрудоспособности.

3.4.6. Размер премии директору Управления может быть снижен или директор Управления может быть лишен премии полностью в следующих случаях:

нарушение директором Управления правил внутреннего трудового распорядка Управления (трудовой дисциплины);

невыполнение (ненадлежащее) выполнение директором Управления обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;

наличие у Управления необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности;

увольнение директора Управления по инициативе работодателя.

3.4.7. Премия не выплачивается директору Управления в случае:

заключения с директором Управления трудового договора на срок до двух месяцев;

наличия у директора Управления неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания на момент издания приказа комитета по финансам о премировании.

3.4.8. Предложения об уменьшении директору Управления размера премии или ее невыплате с указанием размера уменьшения или ее невыплаты, и причинах, явившихся основанием для их подготовки, вносятся заместителем (заместителями) председателя комитета по финансам по курируемым направлениям деятельности Управления председателю комитета по финансам.

Предложения об уменьшении директору Управления размера премии или ее невыплате направляются:

до 15 числа месяца, следующего за месяцем, кварталом, по итогам которого выплачивается премия;

премии по итогам работы за год – до 15 декабря года, по итогам которого выплачивается премия.

Главным бухгалтером Управления осуществляется расчет размера премии директору Управления, с учетом принятого председателем комитета по финансам решения об уменьшении размера премии или ее невыплате.

3.4.9. Конкретный размер премии директору Управления устанавливается приказом комитета по финансам в абсолютном размере на основании мотивированного ходатайства заместителя (заместителей) председателя комитета по финансам по курируемым направлениям деятельности Управления, в соответствии с личным вкладом директора Управления в выполнение задач, стоящих перед Управлением, за счет экономии фонда оплаты труда Управления и максимальным размером не ограничивается.

3.4.10. На сумму премии начисляется районный коэффициент.

3.5. Единовременная премия

3.5.1. Единовременная премия выплачивается в целях обеспечения заинтересованности директора Управления в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученную работу, за продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности, сложности или срочности.

3.5.2. Конкретный размер единовременной премии директору Управления устанавливается приказом комитета по финансам в абсолютном размере на основании мотивированного ходатайства заместителя (заместителей) председателя комитета по финансам по курируемым направлениям деятельности Управления, за счет экономии фонда оплаты труда Управления и максимальным размером не ограничивается.

3.5.3. На сумму единовременной премии начисляется районный коэффициент.

4. Заключительные положения

4.1. Стимулирующие выплаты директору Управления учитываются при расчете средней заработной платы директора Управления для расчета отпускных и иных выплат директору Управления.

4.2. Среднемесячная заработная плата директора Управления не может превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников Управления.

4.3. При прекращении трудового договора директора Управления выплата стимулирующих выплат директору Управления производится в порядке, установленном статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации.