|  |
| --- |
| Приложениек приказу комитета по строительству, архитектуре и развитию города Барнаулаот 17.12.2021 №64 |

ПОЛОЖЕНИЕ

о результатах деятельности муниципального казенного

учреждения «Архитектура города Барнаула» и критериях

оценки деятельности руководителя муниципального учреждения

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о результатах деятельности муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» и критериях оценки деятельности руководителя казенного учреждения является локальным правовым актом, разработано в соответствии с постановлением администрации города Барнаула от 12.03.2014 №429 «Об утверждении Примерного положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула».

1.2. Положение определяет оценку результатов деятельности муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» (далее - Учреждение) и оценку деятельности руководителя муниципального учреждения (далее - Руководителя) и включает в себя:

- порядок оценки результатов деятельности Учреждения;

- критерии оценки деятельности руководителя Учреждения;

- виды стимулирующих выплат;

- порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю Учреждения.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях повышения качества и эффективности деятельности Учреждения, повышения материальной заинтересованности Руководителя казенного Учреждения, в отношении которого Комитетом по строительству, архитектуре и развитию города (далее – Комитет) исполняются функции и полномочия учредителя, в повышении качества оказываемых услуг, инициативы при выполнении задач, поставленных Комитетом.

2. Порядок оценки результатов деятельности Учреждения

2.1. Оценка результатов деятельности Учреждения проводится путем анализа выполнения показателей по двум критериям: основная деятельность Учреждения и финансово- экономическая деятельность.

2.2. Оценка результатов деятельности Учреждения проводится Комитетом ежеквартально на основании представленной информации о результатах выполнения показателей, характеризующие деятельность Учреждения. Степень выполнения показателей за отчетный период осуществляется путем анализа фактически достигнутых значений.

 2.3. Руководитель Учреждения, в срок до 15-го числа месяца, следующего за отчетным периодом, (по итогам финансового года до 30 января, следующего за отчетным годом) предоставляет в Комитет информацию о результатах выполнения показателей работы Учреждения за отчетный период.

2.4. Оценка результатов деятельности Учреждения осуществляется председателем Комитета или лицом, его замещающим, по представленному отчету о результатах деятельности учреждения с подтверждением выполнения критериев оценки руководителями структурных подразделений комитета по направлениям деятельности.

2.5. Размер стимулирующих выплат Руководителю учреждения определяется по каждому виду выплат путем сложения величины результата исполнения показателей деятельности учреждения, в соответствии с установленными критериями оценки, в процентном отношении.

3. Критерии оценки деятельности руководителя Учреждения

 3.1. Премирование Руководителя организации Учреждения проводится по результатам оценки выполнения показателей деятельности Учреждения за соответствующий отчетный период.

 3.2. Показатели деятельности Учреждения и критерии оценки деятельности Руководителя установлены в приложениях 1, 2, 3 к Положению.

 3.3. На основе отчета о результатах деятельности Учреждения определяется степень выполнения показателей деятельности Учреждения за отчетный период, характеризуется и оценивается работа Руководителя определенной суммой процентов по каждому виду стимулирующих выплат.

4. Виды стимулирующих выплат

 В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе, усиления материальной заинтересованности Руководителя Учреждения, могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- надбавка за качество выполненных работ;

- ежемесячная премия;

- премия по итогам работы за год;

- единовременная премия.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

руководителю Учреждения

5.1. В целях материальной заинтересованности Руководителя Учреждения в конечном результате работы, а также оказания качественных услуг выплачивается надбавка за качество выполненных работ в пределах стимулирующего фонда оплаты труда. Надбавка устанавливается по результатам оценки выполнения показателей деятельности учреждения.

Конкретный перечень качественных показателей и размер надбавки за качество выполненной работы представлен в Приложении 1 к Положению.

Максимальный размер надбавки составляет 10% в месяц. Устанавливается в процентах от должностного оклада.

В соответствии с установленными критериями оценки показателей деятельности учреждения определяется размер надбавки в процентах путем сложения процентов по каждому показателю.

 Надбавка начисляется ежемесячно за фактически отработанное время и выплачивается одновременно и в сроки выплаты заработной платы.

На сумму надбавки начисляется районный коэффициент.

5.2. Ежемесячная премия руководителю Учреждения устанавливается в целях поощрения за выполненную работу, по итогам оценки выполнения показателей деятельности Учреждения, с учетом личного вклада Руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных уставом Учреждения, а также выполнения им обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Конкретный перечень показателей деятельности и размер ежемесячной премии за выполненную работу представлен в Приложении 2 к Положению.

Ежемесячная премия устанавливается в процентах от должностного оклада за счет стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения и составляет не более 40% в месяц.

В соответствии с установленными критериями оценки показателей деятельности учреждения определяется размер премии в процентах путем сложения процентов по каждому показателю.

Размер премии Руководителя в денежном выражении определяется умножением действующего должностного оклада Руководителя на процент премии.

Премия начисляется за фактически отработанное время в отчетном месяце и выплачивается одновременно и в сроки выплаты заработной платы.

На сумму премии начисляется районный коэффициент.

 Ежемесячная премия не начисляется за месяц, в котором руководитель был привлечен к дисциплинарной ответственности.

 5.3. Премия по итогам работы за год руководителю Учреждения устанавливается приказом Комитета в случае экономии фонда оплаты труда Учреждения, образовавшейся в конце финансового года, и максимальным размером не ограничивается. Утвержденная сумма премии включает районный коэффициент.

 5.4. Единовременная премия выплачивается руководителю Учреждения в целях обеспечения заинтересованности в выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы, выполнения заданий особой важности, сложности или срочности Учреждения по итогам оценки выполнения показателей деятельности Учреждения.

Конкретный перечень показателей деятельности и размер единовременной премии представлен в Приложении 3 к Положению.

В соответствии с установленными критериями оценки показателей деятельности учреждения определяется размер премии путем сложения процентов по каждому показателю.

Премия устанавливается в процентах от должностного оклада за счет экономии фонда оплаты труда Учреждения и составляет не более одного должностного оклада в год.

Размер премии Руководителя в денежном выражении определяется умножением действующего должностного оклада Руководителя на процент премии. Премия начисляется не зависимо от количества отработанных дней в отчетном месяце и выплачивается одновременно и в сроки выплаты заработной платы.

На сумму премии начисляется районный коэффициент.

 5.5. Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается исходя из наличия денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

 Размер надбавки и ежемесячной премии устанавливается не более 50% от должностного оклада Руководителя Учреждения в месяц, в пределах стимулирующего фонда Учреждения.

 Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается Руководителю ежеквартально распоряжением председателя Комитета.

Выплата стимулирующих выплат производится:

За I квартал отчетного периода осуществляется в текущем финансовом году ежемесячно с апреля по июнь.

За II квартал отчетного периода осуществляется в текущем финансовом году ежемесячно с июля по сентябрь.

За III квартал отчетного периода осуществляется в текущем финансовом году ежемесячно с октября по декабрь.

За IV квартал отчетного периода осуществляется в следующем финансовом году ежемесячно с января по март.

Средняя заработная плата Руководителя Учреждения не может быть выше пятикратного размера средней заработной платы работников Учреждения.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся руководителю, производится в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. Установленные стимулирующие выплаты по результатам деятельности Учреждения, начисляются и выплачиваются единовременно при окончательном расчете.

 Приложение 1

к [Положению](#sub_1000) о результатах деятельности муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» и критериях оценки деятельности руководителя муниципального учреждения

ПЕРЕЧЕНЬ

качественных показателей и критерии оценки деятельности учреждения для расчета надбавки руководителю

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п |  Показателидеятельности | Критерии оценки деятельности | Размер надбавки, %  | Источник информации о значении показателя (исходные данные для его расчета) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Финансово-хозяйственная деятельность учреждения | Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности.Выполнение договоров, соглашений, контрактов | 5 | отчет о деятельности учреждения |
| 2. | Обеспечение составления и предоставления в установленном порядке необходимой информации и документации, связанной с деятельностью учреждения | Своевременное представление отчетов, статистических сведений и данных квартальных отчетов, годовой отчетности Учреждения | 5 | отчет о деятельности учреждения |

 Приложение 2

к [Положению](#sub_1000) о результатах деятельности муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» и критериях оценки деятельности руководителя муниципального учреждения

Показатели и критерии оценки деятельности учреждения для расчета ежемесячной премии руководителю

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п |  Показатели деятельности | Критерии оценки деятельности  | Размер премии(%) | Источник информации о значении показателя (исходные данные для его расчета) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. Основная деятельность Учреждения
 |
| 1. | Своевременная и качественная подготовка проектной документации | Отсутствие возвратов и нарушений сроков подготовки документов | 10 | отчет о деятельности учреждения |
| 2. | Соблюдение сроков служебной переписки, подготовки ответов на обращения юридических и физических лиц | Отсутствие нарушений сроков | 10 | отчет о деятельности учреждения |
| 3. | Обеспечение в установленные сроки, внесения технической и графической документации направленной на систематизацию информационного обеспечения о развитии территорий и их застройке  | Отсутствие замечаний по срокам и полноте внесенной информации | 5 | отчет о деятельности учреждения |
| 4. | Обеспечение своевременной и качественной подготовки информации в рамках предоставления сведений, документов и материалов, содержащихся в государственной информационной системе обеспечения градостроительной деятельности (ГИСОГД) | Отсутствие замечаний и нарушений сроков подготовки документов (сведений, информации) | 5 | отчет о деятельности учреждения  |
| 5. | Обеспечение своевременной и качественной подготовки проектов градостроительных планов земельных участков для архитектурно-строительного проектирования, строительства, реконструкции объектов капитального строительства в границах земельного участка | Отсутствие возвратов и нарушений сроков подготовки документов | 10 | отчет о деятельности учреждения |

 Приложение 3

к [Положению](#sub_1000) о результатах деятельности муниципального казенного учреждения «Архитектура города Барнаула» и критериях оценки деятельности руководителя муниципального учреждения

Показатели и критерии оценки деятельности учреждения для расчета единовременной премии руководителю

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Показателидеятельности | Критерии оценки деятельности | Размер премии (%) | Основание |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выполнение заданий особой важности, сложности или срочности в области градостроительной и архитектурной деятельности | Своевременная и качественная разработка и подготовка материалов по особо важным объектам города | 90 | ходатайство заместителей председателя комитета  |
| 2. | Подготовка материалов по совершенствованию архитектурного облика города, улучшению качества городской среды | Улучшение жизни граждан или архитектурного облика города по представленным материалам | 10 | ходатайство заместителей председателя комитета |