

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД УРАЙ**

**Ханты-Мансийский автономный округ - Югра**

**Администрация ГОРОДА УРАЙ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| от |  |  | № |  |

О внесении изменений в постановление администрации города Урай от 08.12.2017 №3610 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

В соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=7BA21B2CF4FF3BF9F1B8A94F57C2C87CAFEE9A29CF1E5539131C83BA39E7A234B7E40760B0E15F82DCF65F76A3A8B54836FC8DED44sBM6J), [145](consultantplus://offline/ref=7BA21B2CF4FF3BF9F1B8A94F57C2C87CAFEE9A29CF1E5539131C83BA39E7A234B7E40764BAEA51DDD9E34E2EAEACAF5630E491EF45BEs2MBJ) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 №155 «Об утверждении методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг»:

1. Внести изменения в приложение к постановлению администрации города Урай от 08.12.2017 №3610 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» согласно приложению.
2. Директору муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» С.Е. Сайтгалиной провести организационные мероприятия в связи с изменениями условий труда работников учреждения согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.
3. Кадровой службе управления по организационным вопросам и кадрам администрации города Урай (Ануфриева Н.П.) внести соответствующие изменения в трудовой договор, заключенный с директором муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».
4. Опубликовать постановление в газете «Знамя» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Урай в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
5. Постановление вступает в силу после опубликования в газете «Знамя» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2019 года.
6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Урай Новосёлову С.П.

Глава города Урай А.В. Иванов

Приложение к постановлению

администрации города Урай

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

Изменения

в [Положение](consultantplus://offline/ref=72DDE6B43621FE06B589F371E6083AE6521D9824169E393F7DF2C48FDC27144A84D687E6050128032D7F9FE36F122DFA8B218103D8E12ED7414CBA65K6e8J) об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

1. Подпункт 4.4.2 пункта 4.4 изложить в следующей редакции:

«4.4.2. Показатели эффективности и результативности для определения премиальной выплаты за месяц руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения указаны в таблице 3.

Таблица 3

Показатели

эффективности и результативности для определения премиальной

выплаты за месяц руководителю учреждения и заместителю руководителя учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя |
|  | 1. Основная деятельность |  |
| 1.1. | Среднее время ожидания заявителей в очереди (качественный показатель в соответствии с муниципальным заданием) | Не превышает 15 минут - 5%;  превышает 15 минут - 0% |
| 1.2. | Отсутствие фактов привлечения руководителя учреждения или учреждения как юридического лица к административной ответственности | Отсутствие административных правонарушений - 4%;  наличие административных правонарушений - 0% |
| 1.3. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, норм и правил по охране труда, пожарной безопасности | Отсутствие нарушений - 4%;  наличие нарушений - 0% |
| 1.4. | Количество оцененных заявителями фактов от общего количества предоставленных государственных (муниципальных) услуг, сведения о которых поступили в автоматизированную информационную систему "Информационно-аналитическая система мониторинга качества государственных услуг" | Не менее 2% - 1%;  Менее 2% - 0 |
|  | 2. Финансово-экономическая деятельность |  |
| 2.1. | Отсутствие предписаний контрольных органов об устранении нарушений закона по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности | Отсутствие нарушений - 2%;  наличие нарушений - 0% |
| 2.2 | Соблюдение сроков предоставления бухгалтерской, финансовой и статистической отчетности | Отсутствие нарушений - 2%;  наличие нарушений - 0% |
| 2.3. | Отсутствие необоснованно возникшей дебиторской задолженности, нереальной к взысканию; отсутствие просроченной кредиторской задолженности | Отсутствие нарушений - 2%;  наличие нарушений - 0% |

».

2. Пункт 4.5 изложить в следующей редакции:

«4.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения производятся премиальные выплаты по итогам работы за квартал и год в порядке и размерах, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

4.5.1. При определении руководителю учреждения персонального размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал и год учитываются показатели эффективности и результативности, установленные подпунктом 4.4.2 пункта 4.4 настоящего Положения, а также:

1. использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде – не менее 90% от предоставленных субсидий на выполнение муниципального задания в соответствующем финансовом году без учета обоснованно сложившейся экономии средств;
2. организация обучения работников учреждения, осуществляющих прием запросов по предоставлению государственных и муниципальных услуг и выдачу результатов предоставления государственных и муниципальных услуг, - не менее 15% работников в течение года посредством обучающих вебинаров, семинаров;
3. выполнение муниципального задания (количественные показатели) – не менее 95%;
4. удовлетворенность граждан качеством организации предоставления государственных и муниципальных услуг (качественный показатель в соответствии с муниципальным заданием) – не менее 90%;
5. выполнение индивидуального показателя качества организации предоставления оцениваемых услуг – не менее 90% (согласно подпункта «а» пункта 19 Методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 № 155).

4.5.2. При определении заместителю руководителя учреждения персонального размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал и год учитываются показатели эффективности и результативности, установленные подпунктом 4.4.2 пункта 4.4 настоящего Положения, а также:

1. использование бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций в отчетном периоде – не менее 90% от предоставленных субсидий на выполнение муниципального задания в соответствующем финансовом году без учета обоснованно сложившейся экономии средств;
2. организация обучения работников учреждения, осуществляющих прием запросов по предоставлению государственных и муниципальных услуг и выдачу результатов предоставления государственных и муниципальных услуг, – не менее 15% работников в течение года посредством обучающих вебинаров, семинаров;
3. выполнение муниципального задания (количественные показатели) – не менее 95%;
4. удовлетворенность граждан качеством организации предоставления государственных и муниципальных услуг (качественный показатель в соответствии с муниципальным заданием) – не менее 90%.

4.5.3. При определении главному бухгалтеру учреждения персонального размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал и год учитываются показатели эффективности и результативности, установленные подпунктом 4.4.3 пункта 4.4 настоящего Положения.

4.5.4. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения снижается размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год в следующих случаях:

1. наличие в соответствующем квартале (году) неснятых дисциплинарных взысканий – 100%;
2. неоднократное невыполнение одного из показателей, установленных соответственно подпунктами 4.5.1 – 4.5.3 пункта 4.5 настоящего Положения, – 50%.».

3. пункты 5.4 – 5.7 изложить в следующей редакции:

«5.4. При определении работникам персональных размеров премиальной выплаты по итогам работы за месяц учитываются показатели эффективности и результативности.

* + 1. Работникам отдела по работе с клиентами (за исключением администратора) и работникам отдела правового контроля предоставления государственных и муниципальных услуг при определении персонального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц учитываются показатели эффективности и результативности, установленные в таблице 5.

Таблица 5

Показатели эффективности и результативности для определения премиальной выплаты по итогам работы за месяц работникам отдела по работе с клиентами (за исключением администратора) и работникам отдела правового контроля предоставления государственных и муниципальных услуг

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя |
| 1. | Соблюдение процедуры оказания государственных и муниципальных услуг | Отсутствие нарушений – 5%;  Наличие нарушений -0% |
| 2. | Выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений – 2%;  Наличие нарушений -0% |
| 3. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | Отсутствие нарушений – 3%;  Наличие нарушений -0% |
| 4. | Отсутствие обоснованных жалоб заявителей государственных и муниципальных услуг и (или) обоснованных жалоб органов государственной власти и (или) органов местного самоуправления при взаимодействии с целью оказания государственных и муниципальных услуг | Отсутствие нарушений – 4%;  Наличие нарушений -0% |
| 5. | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения, в том числе некачественная подготовка и несвоевременная сдача отчетности | Отсутствие нарушений – 4%;  Наличие нарушений -0% |
| 6. | Выполнение количественных показателей, предусмотренных муниципальным заданием учреждения | Не менее 95% - 2%;  Менее 95% -0% |

5.4.2. Работникам, не указанным в подпункте 5.4.1 пункта 5.4 настоящего Положения, при определении персонального размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц учитываются показатели эффективности и результативности, установленные в таблице 6.

Таблица 6

Показатели эффективности и результативности для определения премиальной выплаты по итогам работы за месяц

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Критерии оценки показателя |
| 1. | Выполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения | Отсутствие нарушений – 6%;  Наличие нарушений -0% |
| 2. | Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | Отсутствие нарушений – 7%;  Наличие нарушений -0% |
| 3. | Качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией, локальными нормативными актами учреждения, в том числе некачественная подготовка и несвоевременная сдача отчетности | Отсутствие нарушений – 7%;  Наличие нарушений -0% |

5.5. Размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения в соответствии с показателями эффективности и результативности, указанными в [подпунктах 5.4.1 и 5.4.2](consultantplus://offline/ref=201B11482E39609B535E9F9C905030468577DC3BFCAF30872C2697523F10F0645C30430B9ADB459F343BA6BA1836567D440BED33EA25CF3A1F6FD587JEM5J) пункта 5.4 настоящего Положения соответственно.

Работник учреждения лишается премиальной выплаты по итогам работы за месяц в размере до 100% в случае применения к нему дисциплинарного взыскания.

При снижении размера премиальной выплаты по итогам работы за месяц учитывается характер совершенного дисциплинарного проступка, его тяжесть, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующие результаты исполнения своих должностных обязанностей.

Снижение премиальной выплаты по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором к работнику учреждения было применено дисциплинарное взыскание, оформляется приказом руководителя учреждения с обязательным указанием причин.

С приказом руководителя учреждения и причинами снижения премиальной выплаты по итогам работы за месяц работники учреждения знакомятся под личную роспись.

5.6. При определении работникам персональных размеров премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год учитываются показатели эффективности и результативности, установленные в пункте 5.4 настоящего Положения, а также:

1) для сотрудников отдела по работе с клиентами (за исключением администратора): выполнение индивидуального показателя качества организации предоставления оцениваемых услуг – не менее 90% (согласно подпункта «б» пункта 19 Методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 №155);

2) для сотрудников отдела правового контроля предоставления государственных и муниципальных услуг: выполнение индивидуального показателя качества организации предоставления оцениваемых услуг – не менее 100% (согласно подпункта «в» пункта 19 Методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 №155).

5.7. Работникам учреждения снижается размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год в следующих случаях:

1. неоднократное невыполнение работником одного из показателей, установленных пунктом 5.4 настоящего Положения, - 50%;
2. наличие в соответствующем квартале (году) неснятых дисциплинарных взысканий - 100%;
3. для сотрудников отдела по работе с клиентами (за исключением администратора): выполнение индивидуального показателя качества организации предоставления оцениваемых услуг менее 90% (согласно подпункта «б» пункта 19 Методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 №155) - 50%;
4. для сотрудников отдела правового контроля предоставления государственных и муниципальных услуг: выполнение индивидуального показателя качества организации предоставления оцениваемых услуг менее 100%, (согласно подпункта «в» пункта 19 Методических рекомендаций по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг с учетом качества организации предоставления государственных услуг и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 №155) - 50%.

С приказом руководителя учреждения и причинами снижения премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год работники учреждения знакомятся под личную роспись..».