

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - "ГОРОД ТУЛУН"

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 20 января 2011 г. N 31

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 31.08.2011 [N 1217](#), от 24.11.2011 [N 1677](#),
от 29.02.2012 [N 306](#), от 03.08.2012 [N 1301](#),
от 22.01.2013 [N 108](#), от 27.05.2013 [N 961](#),
от 22.08.2013 [N 1616](#), от 19.02.2014 [N 258](#))

Руководствуясь [ст. 145](#) Трудового кодекса РФ, [постановлением](#) администрации городского округа от 13.08.2010 N 887 "Об утверждении Общих принципов формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна", [постановлением](#) администрации городского округа от 28.10.2010 N 1192 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений города Тулуна", [ст.ст. 28, 42, 67](#) Устава муниципального образования - "город Тулун", администрация городского округа постановляет:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#) об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Тулуна.
2. Опубликовать настоящее постановление в газете "Тулунский вестник".
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на вице-мэра городского округа - председателя Комитета социальной политики администрации городского округа Семину Л.М.

Мэр городского округа
Ю.В.КАРИХ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 31.08.2011 N 1217, от 27.05.2013 N 961,
от 22.08.2013 N 1616, от 19.02.2014 N 258)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Тулуна (далее - Положение) разработано в соответствии с Общими [принципами](#) формирования новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна, утвержденными постановлением администрации городского округа от 13.08.2010 N 887, [постановлением](#) администрации городского округа от 28.10.2010 N 1192 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных и дошкольных образовательных учреждений города Тулуна" и определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений города Тулуна (далее - руководитель).

1.2. В целях настоящего Положения работодателем руководителя является администрация городского округа муниципального образования - "город Тулун" (далее по тексту - администрация города Тулуна). Права и обязанности работодателя от имени администрации города Тулуна осуществляет мэр городского округа или уполномоченное им лицо.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

2.1. Должностной оклад руководителя устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы основного персонала возглавляемого им образовательного учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном администрацией города Тулуна.

2.2. Кратность увеличения должностного оклада руководителя устанавливается исходя из показателей, установленных в [приложении N 1](#) к настоящему Положению, и количества баллов согласно [таблице N 1](#):

Таблица N 1

(в ред. [постановления](#) администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 19.02.2014 N 258)

Количество баллов	Коэффициент кратности
до 500 баллов	1,6

от 501 до 750 баллов	1,7
от 751 до 1000 баллов	1,8
от 1001 до 1250 баллов	1,9
от 1251 до 1500 баллов	2,0
от 1501 до 1750 баллов	2,5
свыше 1750 баллов	3,0

2.3. В целях рассмотрения показателей и определения количества баллов создается комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией города Тулуна.

3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

(в ред. [постановления](#) администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 27.05.2013 N 961)

3.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование руководителя к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

3.2. Руководителю осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за интенсивность работы;
- ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание);
- премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность работы устанавливается в процентах к должностному окладу в зависимости от показателей, установленных в [таблице N 2](#):

Таблица N 2

№ п/п	Наименование показателя	% от должностного оклада
1	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	до 5%
2	Компетентность руководителя в принятии решений	до 5%
3	Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения)	до 5%

4	Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательного учреждения среди населения	до 5%
5	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	до 5%

Ежемесячная надбавка за интенсивность работы устанавливается на определенный срок - квартал. Максимальный размер надбавки за интенсивность работы не может превышать 25% должностного оклада руководителя.

Ежемесячная надбавка за интенсивность работы выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание) устанавливается руководителю, имеющему ученую степень или почетное звание "Народный учитель", "Заслуженный учитель", "Заслуженный преподаватель", "Почетный работник образования" или "Отличник физической культуры" бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, а также награжденным нагрудным знаком "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования" в размере 15% от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за ученую степень (почетное звание) выплачивается пропорционально отработанному времени.

3.5. За выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя ему выплачивается премия. Выплата премии производится один раз в год. Целевые **показатели** эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливаются исходя из показателей, установленных в приложении N 2 к настоящему Положению. Степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливается в баллах. Стоимость 1 балла утверждается администрацией городского округа ежегодно по состоянию на 1 июля.

Оценку целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя и определение количества баллов производит комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией городского округа.

Руководитель учреждения в срок не позднее 10 июля текущего года представляет в комиссию доклад о выполнении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя (далее - доклад).

Доклад должен включать в себя:

- сведения об учреждении, в которых дается общая характеристика учреждения;
- отчетные данные о выполнении целевых **показателей** эффективности и результативности работы руководителя за отчетный период (приложение N 2 к Положению);
- пояснительную записку, составленную в произвольной форме.

Информация, изложенная в пояснительной записке, должна кратко отражать каждый из показателей оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения. В случае, когда руководителем не выполнен целевой показатель эффективности и результативности деятельности, следует указать причины его невыполнения, а также предложения об организации работы учреждения для достижения данного показателя.

Совместно с докладом руководитель представляет сопроводительное письмо на имя председателя комиссии в двух экземплярах. Секретарь комиссии фиксирует дату приема доклада на обоих экземплярах сопроводительного письма и скрепляет отметку своей подписью. Один экземпляр сопроводительного письма прикладывается к докладу, второй - возвращается руководителю учреждения.

Доклад, представленный позднее установленного настоящим Положением срока, комиссией не рассматривается.

Комиссия на основе оценки доклада руководителя и отчетности учреждения, предоставленных в администрацию городского округа и ее структурные подразделения, определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов. Кроме того, при рассмотрении целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя комиссия учитывает информацию Комитета социальной политики администрации городского округа о наличии или об отсутствии оснований, предусмотренных п. 3.6 настоящего Положения.

Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности устанавливается распоряжением работодателя исходя из количества баллов, установленных комиссией.

3.6. Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности руководителю не начисляется и не выплачивается в случаях:

3.6.1. Выявления нарушений уставной деятельности Учреждения.

3.6.2. Наложения на руководителя административных наказаний.

3.6.3. Наложения на руководителя дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей в отчетном периоде.

3.6.4. Совершения прогула, появления руководителя на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленного в установленном порядке.

3.6.5. Нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению.

3.6.6. Наличия фактов неэффективного расходования бюджетных средств.

3.6.7. Необоснованного ввода штатных единиц без согласования с учредителем учреждения.

3.6.8. Установления фактов невыплаты (несвоевременной выплаты) заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам учреждения, по вине руководителя.

3.6.9. Наличия на балансе учреждения просроченной кредиторской задолженности в размере, превышающем 1/12 общей суммы годового объема средств учреждения за счет всех источников.

3.6.10. Наличия нарушений правил ведения бухгалтерского учета и представления бухгалтерской отчетности, бюджетного, трудового и налогового законодательства, выявленных в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

3.6.11. Нарушения по вине руководителя сроков, определенных нормативными правовыми актами, ввода в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде.

3.6.12. Выявления в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности.

3.6.13. Наличия фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности учреждения.

3.6.14. Утратил силу. - [Постановление](#) администрации муниципального образования - "г. Тулун" от 22.08.2013 N 1616.

3.6.15. При работе руководителя менее половины отчетного периода.

3.6.16. Непредставления доклада в срок.

3.7. Руководителю может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий, связанных с реализацией задач и функций, возложенных на учреждение, в целях усиления мотивации и повышения ответственности за выполнение порученного задания, а также вклада руководителя в выполнение особо важных и сложных заданий. Премия максимальным размером не ограничивается.

3.8. Ежемесячная надбавка за интенсивность работы, ежемесячная надбавка за

ученую степень (почетное звание), единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливаются руководителю распоряжением работодателя на основании обоснованного представления Управления образования Комитета социальной политики администрации городского округа.

3.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и выплачиваются руководителю в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера руководителю производятся в порядке и размерах, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права:

4.1.1. Занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.1.2. За работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.1.4. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

5.1. В пределах фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Материальная помощь может быть выплачена в следующих случаях:

- возникновения ущерба в результате стихийных бедствий;
- смерти членов семьи;
- причинения ущерба здоровью или имуществу руководителя в результате противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- необходимости прохождения руководителем обследования, лечения, реабилитации и приобретения дорогостоящих медикаментов;
- юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет);
- рождения (усыновления) ребенка.

5.3. Размер материальной помощи, предусмотренной п. 5.2 настоящего раздела, не может быть более десяти минимальных размеров оплаты труда в Российской Федерации, установленного для регулирования оплаты труда, и не менее должностного оклада.

5.4. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимает работодатель на основании письменного заявления руководителя и представленных документов, свидетельствующих о материальных затруднениях.

5.5. В случае смерти руководителя материальная помощь выплачивается членам его семьи.

Вице-мэр городского округа -
председатель Комитета социальной
политики администрации
городского округа
Л.М.СЕМИНА

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных общеобразовательных
учреждений города Тулуна

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА БАЛЛОВ

(в ред. [постановления](#) администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 31.08.2011 N 1217)

N	Показатель	Условия	Балл
1.	Количество обучающихся в образовательном учреждении	за каждого обучающегося	1
		дополнительно за каждого обучающегося в 10 - 11 (12) классах	1
2.	Количество работников в общеобразовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за 1 КК	0,5
		дополнительно за ВКК	1
3.	Работа образовательного учреждения в инновационном режиме (школа - представительство, базовая школа, опорная площадка, научная лаборатория, ресурсный центр)	за каждый вид	20
4.	Индивидуализация обучения (организация домашнего обучения, реализация индивидуальных траекторий обучения, дистанционное образование детей-инвалидов, экстернат)	за каждого обучающегося	5

Начальник отдела образования
Комитета социальной политики
администрации городского округа
Л.В.СЛОБОДЕНЮК

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных общеобразовательных
учреждений города Тулуна

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ТУЛУНА

(введены постановлением администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 27.05.2013 N 961)

N п/п	Наименование показателя	Целевой индикатор	Значение плановое	Значение фактическое	Форма отчетности, содержание информацию о выполнении показателя
Раздел 1. Критерии эффективности по основной деятельности					
1	Выполнение Учреждением муниципального задания в полном объеме	Количество обучающихся 1 - 11 классов			Отчет о выполнении муниципального задания
2	Достижение Учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Качество обучения (в сравнении со среднегородскими показателями, %)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием

		Сохранность контингента (без учета миграции, %)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		Реализация основных образовательных программ начального общего образования, основного общего образования, среднего (полного) общего образования (%)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		Выполнение плана внеурочной деятельности (%)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		Численность обучающихся в образовательном учреждении, приходящихся на одного учителя (%)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		Соотношение численности административно-управленческого персонала, вспомогательного, обслуживающего персонала и численности педагогических работников (%)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		Доля выпускников 11-х классов, получивших аттестат о среднем (полном) общем образовании (%)			Протоколы результатов государственной итоговой аттестации
		Доля выпускников 9-х классов, получивших аттестат об основном общем образовании (%)			Протоколы результатов государственной итоговой аттестации
		Наполняемость классов (чел.)			Отчетность учреждения,

					представляемая в органы управления образованием
3	Распространение опыта работы Учреждения	представление опыта работы Учреждения на муниципальном, региональном, всероссийском, международном уровне (семинары, конференции, симпозиумы, выставки и т.п.)			Отчетные данные и копии документов, подтверждающие участие учреждений
4	Реализация нововведений, направленных на режим развития Учреждения	наличие статуса экспериментальной/пилотной площадки			Копии документов, подтверждающих наличие статуса и авторских методических разработок/публикаций
		наличие авторских методических разработок/публикаций			
5	Создание условий для сохранения здоровья обучающихся	обеспечение горячим питанием			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		наличие спортивных секций/кружков; действующих спортивных площадок, соответствующих требованиям			
6	Количество обоснованных жалоб на оказываемые Учреждением муниципальные, иные услуги, результат их рассмотрения	Количество обращений по вопросам неурегулированных конфликтных ситуаций, фактов социальной напряженности в коллективе учреждения	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Наличие устных и письменных обращений, жалоб

Совокупная значимость всех критериев в баллах по 1 разделу: 49 баллов

Раздел 2. Критерии эффективности по работе с кадрами

7	Организация работы с персоналом	Обеспеченность педагогическими	на 01.09	на 01.07	Отчетность учреждения,
---	---------------------------------	--------------------------------	----------	----------	------------------------

	Учреждения	кадрами, имеющими соответствующее профессиональное образование (%)	прошлого года	прошлого года	представляемая в органы управления образованием
		Соотношение педагогических кадров с квалификационной категорией к общему количеству педагогов в учреждении (%)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
		Количество педагогических работников учреждения в возрасте до 30 лет (%)	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием
8		Количество педагогических работников, прошедших повышение квалификации согласно плану (чел.)	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием

Совокупная значимость всех критериев в баллах по [2 разделу](#): 9 баллов

Раздел 3. Критерии эффективности по финансово-экономической деятельности					
9	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения (на 01.01 текущего года)	Показатели по поступлениям:			Форма 0503737 "Отчет о исполнении учреждением его финансово-хозяйственной деятельности"
		- в т.ч. по субсидиям			
		- в т.ч. по внебюджетным источникам			
		Показатели по выплатам:			
		- в т.ч. по субсидиям и			
		- в т.ч. по внебюджетным источникам			
10	Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения	Объем распределенного стимулирующего фонда	по штатному расписанию	фактически	Штатное расписание. Расшифровка сведений по начисленной заработной плате
11	Обеспечение достижения	Средний размер заработной платы	на 01.09	на 01.07 текущего	Отчет о численности работников

	установленных Учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	педагогического персонала	прошлого года	года	и начисленной заработной
12	Наличие и размер кредиторской задолженности (на 01.01. текущего года)	Размер кредиторской задолженности			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности по счету средств полученной субсидии Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности по приносящей доход деятельности
	в т.ч. просроченной	в т.ч. просроченной			
13	Наличие и размер дебиторской задолженности (на 01.01. текущего года)	Размер дебиторской задолженности			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности по счету средств полученной субсидии
14	Наличие нарушений законодательства (за период 01.09 по 10.07. текущего учебного года)	Наличие нарушений по актам проверок			Акты проверок

15	Обеспечение целевого использования и сохранности муниципального имущества, закрепленного за Учреждением (за период 01.09 по 10.07. текущего учебного года)	Отсутствие нарушений по использованию и распоряжению имущества			Акты проверок
----	--	--	--	--	---------------

Совокупная значимость всех критериев в баллах по [3 разделу](#): 37 баллов

Раздел 4. Критерии эффективности по уровню исполнительской дисциплины					
16	Исполнительская дисциплина	соблюдение сроков сдачи отчетности и качества представления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам, отсутствие нарушений исполнения поручений по документам			Наличие замечаний, служебных докладных по срокам, своевременности и качества представления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам

Совокупная значимость всех критериев в баллах по [4 разделу](#): 5 баллов

Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 100 баллов