

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - "ГОРОД ТУЛУН"

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 15 ноября 2011 г. N 1625

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДА ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 01.12.2011 [N 1719](#), от 22.01.2013 [N 110](#),
от 25.06.2013 [N 1172](#), от 22.08.2013 [N 1616](#),
от 25.12.2013 [N 2362](#), от 01.04.2015 N 461)

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 23.09.2011 N 1303 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей 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 образовательных учреждений дополнительного образования детей города Тулуна.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2012.

3. Опубликовать настоящее постановление в газете "Тулунский вестник".

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на и.о. вице-мэра городского округа - председателя Комитета социальной политики администрации городского округа Слободенюк Л.В.

Мэр городского округа
Ю.В.КАРИХ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДА
ТУЛУНА**

(в ред. постановлений администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 01.12.2011 N 1719, от 22.01.2013 N 110,
от 25.06.2013 N 1172, от 22.08.2013 N 1616,
от 25.12.2013 N 2362, от 01.04.2015 N 461)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей 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 23.09.2011 N 1303 "О введении новой отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Тулуна" и определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей 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

Количество баллов	Коэффициент кратности
до 1000 баллов	1,6

свыше 1000 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 25.06.2013 N 1172)

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

N 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, нагрудный знак устанавливается руководителю учреждения дополнительного образования, имеющему:

- ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- почетное звание «Народный», «Заслуженный», «Почетный работник», «Отличник физической культуры», а также нагрудные знаки по отраслям наука, культура, образование, физическая культура и спорт бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР в размере 15% от должностного оклада.

При наличии у руководителя нескольких оснований для установления ежемесячной надбавки за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак, данные выплаты устанавливаются отдельно по каждому основанию.

Ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак выплачивается пропорционально отработанному времени.

(в ред. [постановления](#) администрации муниципального образования - "г. Тулун" от 25.12.2013 N 2362, от 01.04.2015 N 461)

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, представленных 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 бездействием прямого материального ущерба учреждению.

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

3.6.10. Наличие 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. Наличие 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 руководителю 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.

И.о. вице-мэра городского округа -
председателя Комитета социальной политики
администрации городского округа
Л.В.СЛОБОДЕНЮК

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных образовательных
учреждений дополнительного образования
детей города Тулуна

ПОКАЗАТЕЛИ
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА БАЛЛОВ

№ п/п	Показатель	Условия	Балл
1.	Количество обучающихся в учреждении дополнительного образования	за каждого обучающегося	1
2.	Количество работников в учреждении дополнительного образования	за каждого работника	1
		дополнительно за 1 КК	0,5
		дополнительно за ВКК	1
3.	Наличие филиалов	за каждый филиал	10
4.	Работа учреждения дополнительного образования в инновационном режиме (школа - представительство, базовая школа, опорная площадка, научная лаборатория, ресурсный центр)	муниципальный уровень	5
		региональный уровень	10
		федеральный уровень	20

И.о. вице-мэра городского округа -
председателя Комитета социальной политики
администрации городского округа
Л.В.СЛОБОДЕНЮК

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных образовательных учреждений

дополнительного образования детей
города Тулуна

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ГОРОДА ТУЛУНА

(введены постановлением администрации
муниципального образования - "г. Тулун"
от 25.06.2013 N 1172)

N п/п	Наименование показателя	Целевой индикатор	Значение плановое	Значение фактическое	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Балл
Раздел 1. Критерии эффективности по основной деятельности						
1.	Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	Плановое количество обучающихся			Отчет о выполнении муниципального задания	100% - 7 баллов; 98% - 99,9% - 3 балла; менее 97% - 0 баллов
2	Достижение учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Укомплектованность педагогическими кадрами			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	90 - 100% - 7 баллов; 80 - 90% - 3 балла; менее 80% - 0 баллов
		Стабильность посещаемости			Отчетность	85 - 100% - 7

					учреждения, представляемая в органы управления образованием	баллов; 75 - 85% - 3 баллов; менее 75% - 0 баллов
		Выполнение образовательных программ			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	95% - 100% выполнения учебного плана - 7 баллов; 94% и ниже - 0 баллов
3	Участие воспитанников в мероприятиях (конкурсах, соревнованиях) муниципального, регионального, федерального, международного уровней	Доля участников мероприятий (конкурсов, соревнований) от общего количества обучающихся			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	80 - 100% - 7 баллов; 50 - 79% - 3 балла; менее 50% - 1 балл
4	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	Отсутствие жалоб - 6 баллов; наличие жалоб - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 1 разделу : 41 балл						
Раздел 2. Критерии эффективности по работе с кадрами						
1	Организация работы с персоналом	Обеспеченность педагогическими кадрами, имеющими соответствующее профессиональное образование	на 01.09. прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в органы управления	90 - 100% - 3 балла; 80% - 90% - 1 балл;

		(%)			образованием	79% и ниже - 0 баллов
		Соотношение педагогических кадров с квалификационной категорией к общему количеству педагогов в учреждении (%)			Отчетность учреждения, представляемая в органы управления образованием	65% и выше - 3 балла; От 50% до 60% - 2 балла; менее 50% - 0 баллов
		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	25% и более - 5 баллов
		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	100% от плана - 4 балла; 90% - 99,9% от плана - 1 балл; менее 90% от плана - 0 баллов

Совокупная значимость всех критериев в баллах по [2 разделу](#): 15 баллов

Раздел 3. Критерии эффективности по финансово-экономической деятельности

1	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (на 01.01 текущего года)	Показатели по поступлениям:			Форма 0503737 "Отчет об исполнении учреждением плана его финансово - хозяйственной деятельности"	100% - 7 баллов; 95% - 99% - 3 балла; менее 95% - 0 баллов
		- в т.ч. по субсидиям				
		- в т.ч. по внебюджетным источникам				
		Показатели по выплатам:				

		- в т.ч. по субсидиям				
		- в т.ч. по внебюджетным источникам				
2	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	20% и более - 5 баллов; менее 20% - 0 баллов
3	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	Средний размер заработной платы педагогического персонала	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчет о численности работников и начисленной заработной плате	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы соответствующих категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области - 10 баллов; отсутствие достижения установленных

						учреждению ежегодных показателей соотношения средней заработной платы соответствующ их категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области - 0 баллов
4	Наличие и размер кредиторской задолженности (на 01.01 текущего года)	Размер кредиторской задолженности			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной субсидии. Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности по приносящей доход деятельности	Отсутствие кредиторской задолженности - 5 баллов; снижение размера кредиторской задолженности - 2 балла; наличие кредиторской задолженности - 0 баллов; - прирост кредиторской
	в т.ч. просроченной	в т.ч. просроченной				

						задолженности (" - ") - 10 баллов; - наличие задолженности по страховым взносам (" - ") - 5 баллов
5	Наличие и размер дебиторской задолженности (на 01.01 текущего года)				Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной субсидии	Отсутствие дебиторской задолженности - 5 баллов; наличие дебиторской задолженности - 0 баллов; - прирост дебиторской задолженности (" - ") - 5 баллов
6	Наличие нарушений законодательства (за период с 01.09 по 10.07 текущего года)	Наличие нарушений по актам проверок			Акты проверок	- наличие нарушений, выявленных в ходе проверок (" - ") - до 30 баллов
7	Обеспечение целевого использования и сохранности муниципального имущества, закрепленным за учреждением (за	Отсутствие нарушений по использованию и распоряжению имущества			Акты проверок	Отсутствие нарушений по использованию и

	период с 01.09 по 10.07 текущего года)					распоряжению имуществом и своевременный учет имущества - 5 баллов; наличие нарушений - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 3 разделу : 37 баллов						
Раздел 4. Критерии эффективности по уровню исполнительской дисциплины						
1	Исполнительская дисциплина (за период с 01.09 по 10.07 текущего года)	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 качеству представления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	Отсутствие замечаний, служебных докладных - 7 баллов; наличие замечаний, служебных докладных - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 4 разделу : 7 баллов						
Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: 100 баллов						