

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - "ГОРОД ТУЛУН"

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 17 октября 2014 г. N 1760

**ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ
И СПОРТА ГОРОДА ТУЛУНА**

Руководствуясь [ст. 145](#) Трудового кодекса РФ, [постановлением](#) администрации городского округа от 25.08.2014 N 1381 "Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта 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 учреждений физической культуры и спорта города Тулуна.
2. Опубликовать настоящее постановление в газете "Тулунский вестник".
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета социальной политики администрации городского округа Алексеенко Л.А.

Мэр городского округа
Ю.В.КАРИХ

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА ТУЛУНА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Тулуна (далее - Положение) разработано в соответствии с [постановлением](#) администрации городского округа от 05.08.2014 N 1381 "Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Тулуна" и определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений физической культуры и спорта 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 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 100 баллов	1,5
от 101 до 300 баллов	1,9
от 301 до 500 баллов	2,3
от 501 до 700 баллов	2,6
свыше 700 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

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](#):

N п/п	Наименование показателя	% от должностного оклада
1	Выполнение непредвиденных и срочных работ	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 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 почетные звания "Народный", "Заслуженный", соответствующие профилю работы, а также награжденному нагрудным знаком "Отличник физической культуры" бывшего СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, 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, 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 бездеятельностью 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. Выполнения целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя учреждения на 50 процентов и менее.

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.

Председатель Комитета социальной политики
администрации городского округа
Л.А.АЛЕКСЕЕНКО

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений физической
культуры и спорта города Тулуна

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ КОЛИЧЕСТВА БАЛЛОВ

N п/п	Показатель	Условия	Балл
1.	Количество посетителей объектов спорта	за каждого посетителя	1
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за соответствие квалификационным	0,5

		требованиям	
3.	Количество видов спорта, развиваемых на объекте спорта, с учетом назначения объекта спорта	за каждый вид спорта	1
4.	Количество массовых спортивных мероприятий	за каждое мероприятие	1
		Дополнительно за каждое социально значимое мероприятие	0,5

Председатель Комитета социальной политики
администрации городского округа
Л.А.АЛЕКСЕЕНКО

Приложение N 2
к Положению
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений физической
культуры и спорта города Тулуна

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА ГОРОДА ТУЛУНА

N п/п	Наименование показателя	Целевой индикатор	Плановое значение	Фактическое значение	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Балл
Раздел 1. Критерии эффективности по основной деятельности						
1	Выполнение учреждением муниципального задания в полном объеме	Количество посетителей объекта спорта			Отчет о выполнении муниципального задания	100% - 5 баллов, 98% - 99,9% - 3 балла, менее 98% - 0 баллов

2	Достижение учреждением показателей качества предоставления муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием	Востребованность в услугах объекта спорта			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	90 - 100% - 5 баллов, 80 - 90% - 3 балла, менее 80% - 0 баллов
		Сохранность контингента потребителей услуг			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	85 - 100% - 5 баллов, 75 - 85% - 3 балла, менее 75% - 0 баллов
		Обеспечение эффективной эксплуатации объекта спорта			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	Отсутствие неиспользованных площадей - 5 баллов
		Загруженность объекта спорта с учетом единой пропускной системы			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	100% - 4 балла, 90% - 99,9% - 3 балла, 80 - 89,9% - 1 балл
		Количество видов спорта, развиваемых на объекте спорта, с учетом назначения объекта спорта			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	5 и более видов спорта - 3 балла; 2 - 4 вида спорта - 1 балл
		Организация работы с лицами с ограниченными возможностями			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию	Наличие специализированных групп, секций - 5 баллов

		здоровья и маломобильными группами населения			городского округа	
		Представленность спортсменов в основном, резервном составах сборных команд Иркутской области, Российской Федерации			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	Спортсмены представлены - 5 баллов
3	Участие воспитанников в соревнованиях муниципального, регионального, федерального, международного уровней	Доля участников соревнований от общего количества обучающихся			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	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. Принято мер по рассмотрению	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: 50 баллов						
Раздел 2. Критерии эффективности по работе с кадрами						
		Обеспеченность кадрами	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	90 - 100% - 3 балла; 80 - 90% - 1 балл; 79 и ниже - 0 баллов
5	Организация работы с персоналом учреждения	Соответствие образования и опыта работы кадрового состава учреждения квалификационным требованиям по занимаемым должностям			Отчетность учреждения, представляемая в администрацию городского округа	65 - 100% - 3 балла; 50 - 60% - 2 балла; менее 50% - 0 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 2 разделу: 6 баллов						
Раздел 3. Критерии эффективности по финансово-экономической деятельности						
6	Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения (на 01.01 текущего года)	Показатели по поступлениям: - в т.ч. по субсидиям; - в т.ч. по внебюджетным источникам			Форма 0503737 "Отчет об исполнении учреждением плана его финансово-хозяйственной деятельности"	100% - 10 баллов; 95 - 99% - 3 балла; менее 95% - 0 баллов
		Показатели по выплатам: - в т.ч. по субсидиям; - в т.ч. по				

		внебюджетным источникам				
7	Обеспечение достижения установленных учреждению ежегодных показателей соотношения средней зарботной платы отдельных категорий работников учреждения со средней заработной платой в Иркутской области	Средний размер зарботной платы, в т.ч. - административно- управленческий персонал; - основной персонал; - обслуживающий персонал	на 01.09 прошлого года	на 01.07 текущего года	Отчет о численности работников и начисленной зарботной плате	Достижение установленных показателей - 10 баллов
8	Наличие и размер кредиторской задолженности, в т.ч. просроченной (на 01.01 текущего года)	Размер кредиторской задолженности, в т.ч. просроченной			Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной субсидии. Отчет по дебиторской и кредиторской задолженности по приносящей доход деятельности	Отсутствие кредиторской задолженности - 7 баллов; снижение размера кредиторской задолженности - 2 балла; прирост кредиторской задолженности - минус 10 баллов - наличие задолженности по страховым взносам - минус 5 баллов
9	Наличие и размер	Размер дебиторской			Отчет по	Отсутствие

	дебиторской задолженности (на 01.01 текущего года)	задолженности, в т.ч. просроченной			дебиторской и кредиторской задолженности за счет средств полученной субсидии	дебиторской задолженности - 5 баллов; наличие дебиторской задолженности - 0; прирост дебиторской задолженности - минус 5 баллов
10	Наличие нарушений законодательства (за период 01.09 по 01.07 текущего учебного года)	Наличие нарушений по актам проверок			Акты проверок	Наличие нарушений, выявленных в ходе проверок - минус до 30 баллов
11	Обеспечение целевого использования и сохранности муниципального имущества, закрепленного за учреждением (за период 01.09 по 01.07 текущего учебного года)	Отсутствие нарушений по использованию муниципального имущества			Акты проверок	Отсутствие нарушений по использованию имуществом и своевременный учет имущества - 5 баллов
Совокупная значимость всех критериев в баллах по 3 разделу: 37 баллов						
Раздел 4. Критерии эффективности по уровню исполнительской дисциплины						
12	Исполнительская дисциплина	Соблюдение сроков сдачи отчетности и качества представления			Наличие замечаний, служебных докладных по	Отсутствие замечаний, служебных докладных - 7

		установленной отчетности, информации по отдельным вопросам			срокам, своевременности и качеству представления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	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						

Председатель Комитета социальной политики
администрации городского округа
Л.А.АЛЕКСЕЕНКО
