

25 декабря 2019г. № 5421

**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ – «ГОРОД ТУЛУН»
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

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

Руководствуясь ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 28, 42 Устава муниципального образования – «город Тулун», администрация городского округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей отдельных муниципальных учреждений города Тулуна.
2. Признать утратившими силу:
 - 2.1. Постановление администрации городского округа от 26.12.2011г. №1946 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей отдельных муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна»;
 - 2.2. Постановление администрации городского округа от 03.04.2012г. №532 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей отдельных муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна»;
 - 2.3. Постановление администрации городского округа от 19.02.2014г. №256 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей отдельных муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна»;
 - 2.4. Постановление администрации городского округа от 30.09.2015г. №1375 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей отдельных муниципальных бюджетных учреждений города Тулуна».
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2019 года.
4. Настоящее постановление подлежит опубликованию в газете «Тулунский вестник» и размещению на официальном сайте администрации городского округа.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя Комитета социальной политики администрации городского округа Счастливецва А.В.

Мэр городского округа



Верно

Положение об оплате труда руководителей отдельных муниципальных учреждений города Тулуна

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда руководителей отдельных муниципальных учреждений города Тулуна (далее – Положение) разработано в соответствии со ст.145 Трудового кодекса Российской Федерации в целях единого подхода и регламентации порядка оценки эффективности и результативности деятельности руководителей следующих муниципальных учреждений (далее – руководител^ь):

- муниципального бюджетного учреждения «Редакция газеты «Тулунский вестник»;
- муниципального бюджетного учреждения города Тулуна «Методический центр»;
- муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия города Тулуна».

1.2. Работодателем руководителя является администрация городского округа муниципального образования – «город Тулун» (далее – 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 трудовом договоре и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (ставки заработной платы) основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 6 размеров среднего размера оклада (ставки заработной платы).

2.2. Средний размер оклада основного персонала возглавляемого руководителем учреждения рассчитывается на основании штатного расписания учреждения путем деления суммы минимальных окладов (ставок заработной платы) работников основных профессий, увеличенных на повышающий коэффициент по должности, на количество штатных единиц работников основных профессий.

2.3. С целью установления должностного оклада руководителю на следующий календарный год расчеты производятся на основании действующего штатного расписания, согласованного учредителем учреждения.

2.4. Кратность увеличения должностного оклада руководителя составляет:

- для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Редакция газеты «Тулунский вестник» – 2,4;
- для руководителя муниципального бюджетного учреждения города Тулуна «Методический центр» – 3,6;
- для руководителя муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия города Тулуна» – 3,6.

2.5. В целях установления размера и определения кратности увеличения должностного оклада руководителя создается комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией города Тулуна.

2.6. Вновь принятому руководителю до конца календарного года сохраняется должностной оклад, установленный предыдущему руководителю на текущий календарный год.

2.7. Пересмотр должностного оклада вновь принятого руководителя производится в порядке, установленном п.п.2.1. - 2.4. настоящего Положения.

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 учреждения осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак;
- премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя;
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

3.3. Ежемесячная надбавка за ученую степень, почетное звание, нагрудный знак устанавливается руководителю учреждения 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.

3.4. За выполнение целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя ему выплачивается премия.

Выплата премии производится 2 раза в год. Для определения размера премии рассматриваются показатели деятельности руководителя за период с января по июнь и с июля по декабрь текущего года.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителя определяются, исходя из показателей, установленных в приложении №1 к настоящему Положению.

Степень выполнения целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливается в баллах.

Стоимость балла составляет 500 рублей.

Оценку целевых показателей эффективности и результативности деятельности руководителя и определение количества баллов производит комиссия, состав и порядок работы которой устанавливается администрацией города Тулуна (далее – Комиссия).

3.5. В срок до 15 июля и до 20 декабря руководители представляют секретарю Комиссии информацию о достижении ими показателей эффективности и результативности деятельности за соответствующий период времени.

Комиссия на основе информации и отчетности учреждения, представленных в администрацию города Тулуна 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 структурных подразделений администрации города Тулуна о наличии или отсутствии оснований, предусмотренных п.3.6. настоящего Положения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем Комиссии и секретарем Комиссии.

Премия за выполнение целевых показателей эффективности и результативности устанавливается распоряжением работодателя, либо уполномоченного лица, 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. Привлечения руководителя к административной ответственности.

3.6.3. Наложения на руководителя дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение 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. Причинения действием или бездействием руководителя прямого материального ущерба учреждению.

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

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

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

3.6.9. Нарушения по вине руководителя сроков ввода в эксплуатацию объектов строительства, реконструкции и модернизации в соответствующем отчетном периоде.

3.6.10. Наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности учреждением.

3.6.11. При работе руководителя менее половины отчетного периода.

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. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий устанавливается руководителю распоряжением работодателя, либо уполномоченного лица на основании обоснованного представления муниципального казенного учреждения «Комитет социальной политики администрации городского округа муниципального образования – «город Тулун».

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

3.10. На выплаты стимулирующего характера начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области в порядке и размерах, определенных федеральным и областным законодательством.

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:

- возникновении ущерба в результате стихийных бедствий;
- смерти членов семьи;
- причинение 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 составлять более пятикратного минимального размера оплаты труда в Российской Федерации, установленного для регулирования оплаты труда, и не может составлять менее 0,5 должностного оклада.

5.4. На материальную помощь, предусмотренную п.5.2. настоящего раздела, не начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за непрерывный стаж работы в южных районах Иркутской области.

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

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

Мэр городского округа



Ю.В. Карих

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда руководителей
отдельных муниципальных
учреждений города Тулуна

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности руководителей отдельных муниципальных учреждений города Тулуна

№п/п	Наименование показателя	Целевой индикатор	Критерии оценки	Значение критерия в баллах
1.	Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства	Отсутствие обоснованных жалоб населения на деятельность руководителя	отсутствие жалоб	2
			наличие письменных и устных жалоб	0
		Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности, нарушений при осуществлении закупок, заключении, регистрации и исполнения государственных контрактов для нужд учреждения по результатам проведенных проверок	отсутствие нарушений	5
			отсутствие предписаний и замечаний со стороны надзорных органов в части нарушения законодательства по результатам проведенных проверок	5
2.	Выполнение учреждением в установленном порядке муниципального задания на оказание муниципальных услуг	Процент выполнения	100 %	8
			95-99 %	6
			90-94 %	4
			менее 90 %	0
3.	Освоение денежных средств, выделенных на финансовый год	Процент выполнения	90 % и более	5
			менее 90 %	0

4.	Состояние дебиторской и кредиторской задолженности	Динамика кредиторской задолженности	снижение по сравнению с размером задолженности на начало текущего года	1
			увеличение задолженности, либо сохранение на уровне начала текущего года	0
		Динамика дебиторской задолженности	снижение по сравнению с размером задолженности на начало текущего года	1
			увеличение задолженности, либо сохранение на уровне начала текущего года	0
5.	Кадровое обеспечение деятельности учреждения	Укомплектованность учреждения кадрами	80 % и более	3
			менее 80 %	0
		Соответствие квалификации работников учреждения требованиям к квалификации по занимаемым должностям	70% и более работников имеют квалификацию, соответствующую требованиям	3
			менее 70% работников имеют квалификацию, соответствующую требованиям	0
		Повышение квалификации работников	квалификация работников повышалась	3
			квалификация работников не повышалась	0
6.	Информационная открытость	Наличие активного сайта учреждения, количественные характеристики посещаемости, форум	наличие сайта	2
			своевременное обновление информации	1

7.	Организация управления и исполнительская дисциплина руководителя учреждения	Уровень управленческой культуры в учреждении (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.)	высокий уровень управленческой культуры	2
			наличие замечаний специалистов администрации городского округа на несвоевременное представление запрашиваемой информации	0
		Соблюдение зоны ответственности руководителя	самостоятельное решение вопросов, входящих в компетенцию руководителя	5
		Отсутствие дисциплинарных взысканий	дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения отсутствуют	1
8.	Наличие в учреждении программы энергосбережения.	Программа энергосбережения	имеется	5
			отсутствует	0
9.	Качество предоставления муниципальных услуг (выполняемых работ) по ведению бухгалтерского учета	Своевременное и качественное предоставление бюджетной, налоговой, бухгалтерской и статистической отчетности	выполнено	5
			не выполнено	0
		Техническое обеспечение процесса ведения бухгалтерского учета, наличие и использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности	имеется	5
			не имеется	0
		Соблюдение финансовой дисциплины, целевое (эффективное) использование средств субсидий, установленное в результате проверок деятельности муниципальных учреждений	нарушений при проверке муниципальных учреждений не выявлено	5
			выявлены нарушения при проверке муниципальных учреждений	0
Соблюдение финансовой дисциплины, целевое (эффективное)	нарушений при проверке муниципальных	5		

		использование муниципального имущества и средств местного бюджета, установленное в результате проверок деятельности муниципальных учреждений	учреждений не выявлено	
			выявлены нарушения при проверке муниципальных учреждений	0
		Своевременное и надлежащее проведение плановых и внеплановых инвентаризаций нефинансовых и финансовых активов	выполнено	5
			не выполнено	0
		Своевременное и качественное ведение регистров бухгалтерского учета	выполнено	5
			не выполнено	0
		Проведение анализа организации горячего питания в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях в целях соблюдения норм питания в этих учреждениях	анализ проводился	5
			анализ не проводился	0
		Соблюдение в учреждении системы документооборота, единых требований к оформлению документов	система документооборота соблюдается	5
		Предоставление оперативной информации о ходе исполнения финансово-хозяйственного плана руководителям обслуживаемых учреждений	отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководителей обслуживаемых муниципальных учреждений	3
		Соблюдение норм деловой этики	отсутствие фактов утечки конфиденциальной информации	10
10.	Качество предоставления консультационных и методических муниципальных услуг (выполняемых работ)	Разработка и опубликование методической продукции	за единицу разработанной и опубликованной методической продукции	1 балл за единицу (но не более 8 баллов)
		Деятельность учреждения в инновационном режиме (пилотная площадка, ресурсный центр и т.д.)	за каждое учреждение, действующее в инновационном режиме	1 балл за учреждение (но не более 8 баллов)

	Организация и мониторинг методической деятельности образовательных учреждений (деятельность методических объединений педагогов, научно-методического совета, педагогических мастерских)	наличие системы мониторинга	3
	Экспертиза методической продукции педагогических кадров образовательных учреждений	наличие методической продукции, прошедшей экспертизу	3
	Организация и проведение научно-практических конференций, обучающих мероприятий для педагогических кадров (семинары, конференции, мастер-классы и др.)	за каждое мероприятие	1 балл за мероприятие (но не более 8 баллов)
	Участие педагогических работников в обучающих мероприятиях (семинарах, конференциях и др.) на региональном и федеральном уровне	за каждое мероприятие	1 балл за мероприятие (но не более 8 баллов)
	Организация и проведение мероприятий для обучающихся и воспитанников по направлениям	мероприятия по развитию интеллектуальных и творческих способностей	1 балл за мероприятие (но не более 5 баллов)
		спортивные мероприятия	1 балл за мероприятие (но не более 5 баллов)
		мероприятия по организации общественной деятельности (системы самоуправления, волонтерское движение, деятельность Российского движения школьников и т.д.)	1 балл за мероприятие (но не более 5 баллов)

11.	Качество предоставления муниципальных услуг (выполняемых работ) по осуществлению издательской деятельности	Количество выпусков (номеров) печатного издания	за каждый внеплановый выпуск	1 балл за выпуск (но не более 10 баллов)
		Количество публикаций в печатном издании	за каждую внеплановую публикацию	1 балл за публикацию (но не более 10 баллов)
		Количество обоснованных устных и письменных жалоб на недостоверность и (или) неполноту сведений, опубликованных в печатном издании	отсутствие обоснованных жалоб	1
		Информирование населения о социально значимых событиях в городе	в сети Интернет	3
			в печатных СМИ	1
		Предоставление запрашиваемой информации пресс-службам	муниципальный уровень	1
			областной уровень	3
			региональный уровень	4
			федеральный уровень	5
		Освещение социальной сферы деятельности учреждений культуры и спорта	за каждую публикацию	1 балл за публикацию (но не более 10 баллов)
ИТОГО (по каждому виду муниципальных услуг)				100