

Администрация Боготольского района

Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Боготол

«23» октября 2013 года № 802-п

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей районных муниципальных автономных учреждений, осуществляющих в качестве основной деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которых администрацией Боготольского района осуществляются функции и полномочия учредителя

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Решением Боготольского районного Совета депутатов от 29.06.2011 №13-68 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников районных муниципальных учреждений», Уставом Боготольского района.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить Положение об оплате труда руководителей районных муниципальных автономных учреждений, осуществляющих в качестве основной деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которых администрацией Боготольского района осуществляются функции и полномочия учредителя

2.Опубликовать Постановление в «Официальном вестнике Боготольского района» и «Официальном интернет-портале администрации Боготольского района» (www.bogotol-r.ru).

3.Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

4.Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2013.

И.о. главы администрации

Боготольского района А.И. Бужак

Приложение

к Постановлению

администрации Боготольского района

от «23» октября 2013 N 802-п

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ РАЙОННЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ В КАЧЕСТВЕ ОСНОВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБЛАСТИ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЕЙ БОГОТОЛЬСКОГО РАЙОНА ОСУЩЕСТВЛЯЮТСЯ**

**ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ**

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1.В соответствии с настоящим Положением об оплате труда руководителей районных муниципальных автономных учреждений, осуществляющих в качестве основной деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которых администрацией Боготольского района осуществляются функции и полномочия учредителя (далее - Положение), устанавливается система оплаты труда для руководителей районных муниципальных автономных учреждений, осуществляющих в качестве основной деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которых администрацией Боготольского района осуществляются функции и полномочия учредителя (далее - учреждение, администрация).

Настоящее Положение применяется при определении заработной платы руководителей учреждений.

1.2.Система оплаты труда для руководителей учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

1) должностные оклады;

2) компенсационные выплаты;

3) стимулирующие выплаты.

Руководителям учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

1.3.Определение размеров заработной платы руководителя учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (внешнего или внутреннего), производится раздельно по каждой из должностей, профессий.

1.4.Заработная плата руководителя учреждения предельными размерами не ограничивается.

Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат "Заработная плата").

1.5.Абсолютный размер каждой надбавки, доплаты и премии, предусмотренных настоящим Положением, установленных в процентном отношении к должностному окладу, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада без учета иных доплат, надбавок и повышений.

1.6.Заработная плата руководителей учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги в соответствии с законом края о краевом бюджете путем пересчета должностного оклада в порядке, предусмотренном [подпунктом 2 пункта 2.5](#Par132) настоящего Положения.

2.ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД

2.1.Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в трудовом договоре и рассчитывается администрацией по следующей формуле:



 - размер должностного оклада руководителя учреждения;

k - коэффициент кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, профессиям работников основного персонала учреждения (далее - работники основного персонала учреждения), определяемый в зависимости от количества штатных единиц, согласно Приложению 4.

 - средний размер окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения.

[2.2](consultantplus://offline/ref=0470B10C2FA47D1292D088E4932091C21C01B0513DC918EC726ED34C3C53D0027090BAA7CB400D6666C10CYD5AB).Для целей настоящего Положения к должностям работников основного персонала учреждения относятся:

1) инструктор-методист.

[2.3](consultantplus://offline/ref=0470B10C2FA47D1292D088E4932091C21C01B0513DC918EC726ED34C3C53D0027090BAA7CB400D6666C10CYD5FB). Средний размер окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения рассчитывается по следующей формуле:

 - размер оклада (должностного оклада) i-го работника основного персонала учреждения; n - количество штатных единиц работников основного персонала учреждения.

[2.4](consultantplus://offline/ref=0470B10C2FA47D1292D088E4932091C21C01B0513DC918EC726ED34C3C53D0027090BAA7CB400D6666C10CYD51B).Размер должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается администрацией в следующие сроки:

1) в целях заключения трудового договора с руководителем учреждения - в день принятия решения о приеме руководителя учреждения на работу;

2) в целях подготовки уведомления в письменной форме руководителю учреждения и заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с руководителем учреждения в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, связанных с переходом на установленную настоящим Положением систему оплаты труда для руководителей учреждений, - в день государственной регистрации создания районного муниципального автономного учреждения, осуществляющего в качестве основной деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которого администрацией Боготольского района осуществляются функции и полномочия учредителя, путем изменения типа существующего бюджетного или казенного учреждения или в день государственной регистрации изменений в устав районного муниципального автономного учреждения, осуществляющего в качестве основной деятельность в области физической культуры и спорта, в отношении которого администрацией Боготольского района осуществляются функции и полномочия учредителя, связанных с началом осуществления таким учреждением в качестве основной деятельности в области физической культуры и спорта.

[2.5](consultantplus://offline/ref=0470B10C2FA47D1292D088E4932091C21C01B0513DC918EC726ED34C3C53D0027090BAA7CB400D6666C10CYD51B).Размер должностного оклада руководителя учреждения пересчитывается администрацией в следующие сроки:

1) ежегодно в срок до 1 марта текущего года, а в случае представления копии отчета о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества после 1 марта текущего года - в течение 5 рабочих дней со дня представления копии указанного отчета;

2) в течение 5 рабочих дней со дня вступления в силу изменений в штатное расписание учреждения (штатного расписания учреждения в новой редакции) в случаях изменения количества штатных единиц работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов и (или) увеличения (индексации) окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения в соответствии с Решением о районном бюджете.

3.КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1.Руководителям учреждений устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

3.2.Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются руководителю учреждения в случаях и в размере, определенных действующим законодательством Российской Федерации и Красноярского края.

3.3.Выплаты 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):

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается руководителю учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается руководителю учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

4) оплата труда за работу в ночное время производится руководителю учреждения, привлекаемому к работе в ночное время, в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышения оплаты труда (доплаты) за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы руководителя учреждения определяется путем деления должностного оклада руководителя учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время;

5) доплата за работу в нерабочие праздничные и выходные дни производится руководителю учреждения, привлекавшемуся к работе в указанные дни. Размер доплаты устанавливается:

в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части должностного оклада за час работы руководителя учреждения определяется путем деления должностного оклада руководителя учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в нерабочие праздничные и выходные дни.

Увеличение размера доплаты осуществляется в соответствии с трудовым договором с руководителем учреждения;

6) оплата сверхурочной работы производится руководителю учреждения, привлекаемому к сверхурочной работе, в повышенном размере. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Увеличение размера оплаты сверхурочной работы осуществляется в соответствии с трудовым договором с руководителем учреждения.

7) доплата за работу в сельской местности 25 % от оклада (должностного оклада).

4.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1.Руководителям учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

1) надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

2) надбавка за качество выполняемых работ;

3) персональная надбавка за опыт работы;

4) премия по итогам работы по заданию особой важности и сложности;

5) премия по итогам работы за год.

4.2.Надбавка за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач производится руководителю учреждения в размере до 150 процентов должностного оклада ежемесячно при выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей [критериев](#Par249) оценки важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (далее в настоящем пункте - критерии) согласно приложению N 1 к настоящему Положению.

Оценка важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач осуществляется администрацией путем оценки выполнения (достижения) значений (индикаторов) показателей критериев ежеквартально до десятого числа месяца, следующего за истекшим (оцениваемым) кварталом.

4.3.Надбавка за качество выполняемых работ производится руководителю учреждения в размере до 140 процентов должностного оклада ежемесячно при выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей [критериев](#Par355) оценки качества выполняемых работ (далее в настоящем пункте - критерии) согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

4.4.Персональная надбавка за опыт работы производится руководителю учреждения на основании Распоряжения главы администрации Боготольского района:

1) при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", связанного с осуществлением профессиональной деятельности по замещаемой должности руководителя учреждения, - 5 процентов должностного оклада;

2) при наличии ученой степени кандидата наук, связанной или необходимой для осуществления профессиональной деятельности по замещаемой должности, - 5 процентов должностного оклада;

3) при наличии ученой степени доктора наук, связанной или необходимой для осуществления профессиональной деятельности по замещаемой должности, - 10 процентов должностного оклада;

4) награжденному нагрудным знаком "Почетный работник в сфере молодежной политики Российской Федерации" - 20 процентов должностного оклада.

При наличии нескольких оснований для предоставления персональной надбавки за опыт работы, указанных в [подпунктах 1](#Par205) - [4](#Par208) настоящего пункта, ее размер устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

4.5.Премия по итогам работы по заданию особой важности и сложности производится руководителю учреждения в размере 200 процентов должностного оклада не чаще 5 раз в год за своевременное (исполнение задания в срок, установленный в ежемесячном плане работы учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в ежемесячном плане работы учреждения) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового администрацией в ежемесячном плане работы учреждения.

Оценка итогов работы по заданию особой важности и сложности осуществляется администрацией в срок до десятого числа месяца, следующего за месяцем, в котором должно быть выполнено задание особой важности и сложности, по результатам которой администрацией издается Распоряжение о выплате руководителю учреждения премии по итогам работы по заданию особой важности и сложности.

4.6.Премия по итогам работы за год производится руководителю учреждения в размере до 100 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной в соответствии со [статьей 139](consultantplus://offline/ref=0470B10C2FA47D1292D096E9854CCECD1E0EE65B3DCC1BBC283188116B5ADA5537DFE3E58F4D0562Y65EB) Трудового кодекса Российской Федерации, при выполнении (достижении) соответствующих значений (индикаторов) показателей [критериев](#Par427) оценки итогов работы (далее в настоящем пункте - критерии) согласно приложению N 3 к настоящему Положению.

5.ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1.По решению администрации Боготольского района, руководителю учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2.Размер единовременной материальной помощи по каждому основанию, предусмотренному [пунктом 5.1](#Par221) настоящего Положения, составляет три тысячи рублей в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год по показателям выплат "Заработная плата").

й5.3.Решение об оказании единовременной материальной помощи принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения, к которому прикладываются заверенные руководителем учреждения копии документов, подтверждающих наступление события, являющегося основанием для выплаты единовременной материальной помощи.

5.4.Выплата единовременной материальной помощи осуществляется в любой рабочий день вне зависимости от сроков получения заработной платы.

Приложение N 1

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ВАЖНОСТИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНИ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | | % от оклада |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | ответственное отношение к своим обязанностям | отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя | отсутствие случаев | 35 |
| 2 | наличие публикаций в средствах массовой информации, в том числе подготовленных и представленных руководителем учреждения | количество публикаций - 1 | 10 |
| свыше 1 | 15 |
| 3 | исполнение муниципального задания | перевыполнение показателей, установленных муниципальным заданием | I кв. - свыше 25 % | 50 |
| II кв. - свыше 50 % |
| III кв. - свыше 75 % |
| год - свыше 100 % |
| 4 | результативность финансово-экономической деятельности | исполнение бюджета учреждения | I кв. - свыше 20-25 % | 40 |
| II кв. - свыше 45-50 % |
| III кв. - свыше 70-75% |
| год – 90-100 % |

Приложение N 2

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии оценки результативности и качества деятельности | Условия | | % от оклада |
| Наименование | Индикатор |
| 1 | 2 | 3 | 3 | 4 |
| 1 | удовлетворенность потребителей качеством оказываемых муниципальных услуг | количество жалоб потребителей | отсутствие | 35 |
| не более 1 в месяц | 20 |
| 2 | обеспечение функционирования и развития учреждения | участие в проектной деятельности с целью получения гранта | участие | 15 |
| получение гранта | 60 |
| 3 | участие в развитии спорта на территории района | участие в подготовке и проведении официальных районных спортивно-массовых мероприятий | участие в подготовке и проведении районных спортивно-массовых мероприятия | 45 |

Приложение N 3

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ИТОГОВ РАБОТЫ ЗА ГОД

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Условия выплат по итогам работы | % от оклада |
| 1 | Выполнение плана по приносящей доход деятельности:  - на 100% | 50 |
| - 101 – 110% | 100 |
| - более 110% | 150 |
| 2 | организация учебно-тренировочных сборов спортсменов (не менее 3 за год) | 100 |
| 3 | выполнение плана спортивно-массовых мероприятий учреждения (95-100%) | 80 |
| 4 | организация и проведение летней оздоровительной кампании (не менее 6о детей и подростков) | 100 |

Приложение N 4

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда руководителей учреждений | | | |
| I | II | III | IV |
| Численность работников учреждении, чел. | свыше 50 | 31-50 | 11-30 | до 10 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностных окладов, ставок заработной платы работников основного учреждения | | | |
| I группа по оплате труда | II группа по оплате труда | III группа по оплате труда | IV группа по оплате труда |
|  | спортивные учреждения | 2,5 - 2,7 | 2,1 - 2,4 | 1,6 - 2,0 | 1,5 |