



Администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.08.2024 № 1217-н

Об утверждении Положения об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского городского округа Оренбургской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьями 32, 35, 40 Устава муниципального образования Сорочинский городской округ, администрация Сорочинского городского округа Оренбургской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского городского округа Оренбургской области согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

3. Постановление вступает в силу со дня его подписания и подлежит размещению на Портале муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области в сети «Интернет» (<http://sorochinsk56.ru>).

Глава муниципального образования
Сорочинский городской округ

Т.П. Мелентьева

Разослано: в дело, Управлению финансов, МКУ «Центр бюджетного учета и отчетности», МБУ ДО «Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева», Рябых Е.С., прокуратуре

Приложение
к постановлению администрации
Сорочинского городского округа
Оренбургской области
от 19.08.2024 № 1247-11

Положение
об оплате труда руководителя муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Спортивная школа
олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева»
Сорочинского городского округа Оренбургской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева» Сорочинского городского округа Оренбургской области (далее - Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», постановлением администрации Сорочинского городского округа от 26.12.2019г. № 2199-п «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных автономных, бюджетных и казённых учреждений муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области» (с изменениями и дополнениями), постановлением администрации Сорочинского городского округа от 03.11.2021г. № 1620-п «О порядке индексации заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области» (с изменениями и дополнениями), Уставом муниципального образования Сорочинский городской округ Оренбургской области.

1.2. Положение определяет условия оплаты труда руководителя Учреждения и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда руководителя;
- порядок определения должностного оклада руководителя;
- размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
- размер и условия осуществления выплат компенсационного характера;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера;
- материальной помощи.

2.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором (эффективным контрактом) в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с руководителем Учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утверждённой в соответствии с частью 3 статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.4. Фонд оплаты труда формируется в пределах размера финансового обеспечения выполнения муниципальных услуг и средств поступающих от иной приносящей доход деятельности.

3. Порядок определения должностного оклада руководителя

3.1. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом) и устанавливается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

3.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учёта заработной платы соответствующего руководителя) определяется в размере, не превышающем 5-кратного размера среднемесячной заработной платы работников учреждений.

3.3. Повышение размера должностного оклада руководителя Учреждения осуществляется при принятии решения Учредителем об индексации (увеличении) оплаты труда.

3.4. При увеличении (индексации) должностного оклада руководителя Учреждения его размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, порядок и критерии выплаты, критерии оценки и целевые показатели эффективности деятельности руководителя устанавливаются Учредителем.

4.2. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за стаж непрерывной работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Руководителю Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях. Размеры ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы носят обязательный (постоянный) характер и устанавливаются в соответствии со следующими предельными размерами к должностному окладу:

- от 1 года до 5 лет – 10%;
- от 5 лет до 15 лет – 20%;
- свыше 15 лет – 30%.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж непрерывной работы, является трудовая книжка установленного образца, а также иные документы, подтверждающие периоды работы. Документы могут быть представлены в подлиннике либо в виде копий или выписок из них, заверенных в установленном порядке.

Стаж непрерывной работы Руководителя сохраняется в случаях создания на его базе нового учреждения или изменения его организационно-правовой формы.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы производится по результатам оценки деятельности руководителя Учреждения раз в квартал в соответствии с установленными показателями и критериями.

Надбавка устанавливается с учётом разработанных Учредителем целевых показателей эффективности деятельности, позволяющих оценить результативность и качество работы руководителя (Приложение № 2 к данному Положению).

Размер надбавки устанавливается при наборе количества баллов по результатам оценки эффективности деятельности руководителя – 1 балл равен 0,5 %.

Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы уменьшается или отменяется при ухудшении показателей в работе и невыполнение целевых показателей эффективности, а также:

- при несоблюдении руководителем трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие без уважительной причины на рабочем месте и т.);
- несоблюдение руководителем профессиональной этики;
- при необоснованном отказе руководителя от выполнения работ.

Для определения суммы надбавки за интенсивность и высокие результаты работы создаётся комиссия по оценке эффективности деятельности руководителя Учреждения (далее – Комиссия). Состав комиссии и положение о комиссии по оценке результатов эффективности деятельности руководителя Учреждения, утверждается правовым актом Учредителя. Комиссия проводит оценку результатов деятельности руководителя Учреждения в соответствии с установленными целевыми показателями эффективности деятельности руководителя Учреждения, на основании материалов, представленных руководителем Учреждения, и определяет итог путем суммирования всех показателей эффективности. Выплата надбавки за интенсивность и высокие результаты работы

руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании решения Комиссии.

4.5. Руководителю Учреждения может быть установлена премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год (далее – премия).

При установлении премии учитывается:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности Учреждения;
- проведение и участие в международных, всероссийских, региональных городских спортивных мероприятиях, конкурсах.

Дополнительно руководитель может быть единовременно премирован к профессиональному празднику, при награждении Ведомственными наградами (министерства физической культуры и спорта, губернатора Оренбургской области и др.).

Размер премий устанавливается в абсолютном значении или процентном отношении к должностному окладу.

Размер премии максимальным размером не ограничивается.

Премияльные выплаты не производятся при отсутствии финансового обеспечения, а также при следующих зафиксированных нарушениях:

- несвоевременное и некачественное выполнение требований должностной инструкции, должностных обязанностей;
- однократное нарушение трудовой дисциплины;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей;
- искажение отчётных документов, некачественное проведение инвентаризации товарно-материальных ценностей;
- нарушение правил охраны труда, противопожарной безопасности.

Решение о премировании и его размерах принимается Учредителем.

4.6. Основанием для отказа в установлении премии руководителю Учреждения является наличие неснятого дисциплинарного взыскания.

5. Размер и условия осуществления выплат компенсационного характера

5.1. К заработной плате руководителя Учреждения применяется районный коэффициент в размере 15 % в соответствии с постановлением министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)».

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада:

- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск (при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по частям материальная помощь выплачивается один раз в полном объёме);

- в случае смерти работника, материальная помощь, выплачивается одному из близких родственников умершего (супругу(ге), детям, отцу, матери) на основании их заявления при предоставлении свидетельства о смерти работника и документов, подтверждающих родственные отношения;

- смерти (гибели) близкого родственника (супруга (и), детей, отца, матери) на основании свидетельства о смерти, копия, которого прилагается к заявлению;

- утраты или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и др.) на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.), копии которых прилагаются к заявлениям;

- тяжёлого материального положения в семье в связи с необходимостью проведения специализированного лечения (дорогостоящего) при предоставлении документов, подтверждающих соответствующие расходы.

6.2. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании руководителю Учреждения материальной помощи является заявление руководителя с приложением подтверждающих документов.

6.3. Решение об оказании материальной помощи принимается Учредителем.

Приложение № 1

к положению об оплате труда
руководителя муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского
резерва по настольному теннису
имени А.С.Николаева» Сорочинского
городского округа Оренбургской
области

Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного
учреждения дополнительного образования «Спортивная школа
олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С.Николаева»
Сорочинского городского округа Оренбургской области

Наименование должности	Оклад (рублей)
Директор	32 794,00

Приложение № 2

**к положению об оплате труда
руководителя муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского
резерва по настольному теннису
имени А.С.Николаева» Сорочинского
городского округа Оренбургской
области**

**Целевые показатели
эффективности деятельности руководителя муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа
олимпийского резерва по настольному теннису имени А.С. Николаева»
Сорочинского городского округа Оренбургской области**

Наименование показателя эффективности деятельности руководителя	Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения	Количество баллов при 100 % выполнении (максималь но возможное)	Количество баллов при невыполнении критериев
Своевременность предоставления отчётности, других сведений и их качество	Соблюдение сроков, установленного порядка и формы предоставления отчётности, других сведений Отсутствие замечаний по качеству предоставления установленной отчётности, информации по отдельным вопросам	10	0
Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru. и сайте школы	Соблюдение сроков и актуальности информации	5	0
Эффективность ведения хозяйственно- административной деятельности	Отсутствие нарушений требований пожарной безопасности, СанПин, охраны труда,	10	0

	обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей в течение учётного периода		
Соотношение средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы по региону	Достижение соотношения средней заработной платы педагогических работников учреждения и средней заработной платы по региону	10	0
Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в полном объёме	10	0
Обеспечение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников учреждений в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки	Отсутствие в учреждении работников, не прошедших профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с действующим законодательством в установленные сроки	10	0
Привлечение средств спонсоров, благотворительных взносов (пожертвований), целевых грантов, оказание платных услуг.	До 50 000 рублей - 10 баллов. Свыше 50 000 рублей - 20 баллов	20	0
Удовлетворённость получателей муниципальных услуг качеством и доступностью, предоставляемых услуг	Отсутствие письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг	10	0
Результативное участие в городских, региональных, всероссийских и международных соревнованиях	Призовые места с 1 по 3 в городских и региональных соревнованиях	10	0
	Призовые места во всероссийских и международных соревнованиях	20	0
Обеспечение экономии	Не превышение уровня	10	0

потребления коммунальных услуг в натуральных показателях от установленного лимита потребления в учреждении (сокращение объёмов потребления всех видов коммунальных услуг по сравнению с предыдущим отчётным периодом)	потребления коммунальных услуг и обеспечение экономии		
Соответствие деятельности Учреждения законным обоснованным требованиям надзорных органов	Отсутствие предписаний и отсутствие не устранённых предписаний органов контроля	5	0
	Итого	130	0