



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

12.08.2013

№ 561

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 9 Федерального закона от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», на основании пункта 24 части 2 статьи 48 Устава городского округа Стрежевой, решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 12.08.2013 № 15/13, в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 26.04.2012 № 276 «О Положении об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой»;

- от 20.11.2012 № 788 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 26.04.2012 № 276»;

- от 27.06.2013 № 475 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 26.04.2012 № 276».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике и финансам, начальника Финансового управления Администрации городского округа Стрежевой Дениченко В.В.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение
УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
городского округа Стрежевой
от 12.08.2013 № 561

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений
городского округа Стрежевой

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой (далее – Учреждение), устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой (далее – Положение) является основой для установления оплаты труда руководителей муниципальных автономных общеобразовательных учреждений, прочих муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда (перечень Учреждений определен приложением 1 к настоящему Положению).

1.3. Заработная плата труда руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы руководителям Учреждений, в том числе на премирование, а также материальной помощи осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда Учреждения.

1.5. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем на основании трудового договора исходя из установленного размера оклада руководителя Учреждения.

2. Порядок формирования должностного оклада руководителя Учреждения

2.1. В муниципальных общеобразовательных учреждениях.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом групп по оплате труда руководителей:

| № п/п | Группа по оплате труда руководителей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | I | 11824-15516 |
| 2 | II | 10756-12363 |
| 3 | III | 9891-11993 |
| 4 | IV | 7417-8655 |

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений установлены в приложении 2 к настоящему Положению. Отнесение к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в зависимости от

количественных показателей (контингента обучающихся, численности работников, количества обучающихся и т.д.).

2.2. В прочих муниципальных учреждениях.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в зависимости от количественных и других показателей, значительно осложняющих работу по руководству Учреждением.

3. Перечень, размер и порядок выплат компенсационного характера

3.1. Руководителям Учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

2) 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);

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

4) дополнительные компенсационные выплаты.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, иными локальными актами Учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, при разработке проектов локальных актов Учреждения, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% должностного оклада руководителя в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

3.4. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты по коэффициенту районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:

- выплаты районного коэффициента производятся в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- размер процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового кодекса РФ.

Указанные виды коэффициентов и процентных надбавок начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работников, в размере и порядке, определенном законодательством РФ.

3.6. Дополнительные компенсационные выплаты.

3.6.1. Руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений устанавливаются:

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья;

2) за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

3) за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением;

4) за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

5) за работу в общеобразовательных школах-интернатах (в том числе за работу в кадетских школах-интернатах);

6) за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

7) за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) для взрослых;

8) за работу в лицеях, гимназиях, колледжах педагогическим, инженерно-педагогическим работникам.

Перечень должностей работников учреждений, которым устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные подпунктами 1) - 5), определяется Департаментом общего образования Томской области.

Размеры дополнительных компенсационных выплат, указанных в настоящем пункте, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 3 к настоящему Положению.

Размер выплачиваемой руководителю учреждения за календарный месяц указанной компенсационной выплаты определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

3.6.2. Руководителям прочих муниципальных учреждений устанавливается надбавка за специальный режим работы в размерах, не превышающих 100 % к должностному окладу.

3.7. Дополнительные компенсационные выплаты, указанные в пункте 3.6. настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения руководителя Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на усиление материальной заинтересованности

руководителя в выполнении основных целей и задач, отраженных в Уставе Учреждения, повышения качества предоставляемых услуг.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период в соответствии с установленными целевыми показателями результативности работы.

4.3. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим разделом Положения, выплачиваются с учетом применения коэффициента районного регулирования и северной процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Указанные выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат.

4.4. Руководителям Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- надбавка за высокую результативность и качество работы;
- надбавка за сложность и напряженность;
- премия по итогам работы;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

4.5. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается руководителю Учреждения за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности, начинающегося со слов:

- «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- «Народный» - в размере 2000 рублей.

За наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2000 рублей.

При наличии у руководителя двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору руководителя.

Надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака) устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении почетного звания (нагрудного знака).

4.6. Руководителям Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

- кандидата наук - в размере 300 рублей;
- доктора наук - в размере 500 рублей.

Надбавка за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

При наличии у руководителя двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору руководителя.

4.7. Выплата ежемесячных надбавок к должностному окладу руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений за наличие квалификационной категории осуществляются в соответствии со статьей 35 Закона Томской области от 12.11.2001 № 119-ОЗ «Об образовании в Томской области».

4.8. Надбавка за высокую результативность и качество работы устанавливается руководителям прочих муниципальных учреждений с учетом высоких достижений в

труде, применения в работе передовых методов труда, работы в условиях эксперимента и др. в размере до 100% к должностному окладу.

4.9. Надбавка за сложность и напряженность руководителям прочих муниципальных учреждений устанавливается работодателем с учетом сложности, важности и напряженности работы руководителя исходя из должностных обязанностей и особого режима работы, вызванного систематическим отклонением по служебной необходимости от установленного режима труда и отдыха, командировками. Размер указанной надбавки устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами до 100% к должностному окладу.

4.10. Выплата премии по итогам работы руководителю Учреждения (кроме руководителя МАУ «Центр лыжной подготовки») может осуществляться за календарный период месяц (ежемесячная премия) и за иной календарный период. Для руководителя МАУ «Центр лыжной подготовки» премирование не устанавливается.

4.10.1. Премирование по итогам работы за календарный период месяц (ежемесячная премия):

4.10.1.1. Размер премирования руководителю Учреждения по итогам работы за календарный период месяц (ежемесячная премия) определяется из расчета:

- 6 должностных окладов в год для руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений;
- 12 должностных окладов в год для руководителей прочих муниципальных учреждений.

4.10.1.2. Ежемесячное премирование руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений осуществляется на основании справки о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения, перечень которых утвержден постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 24.03.2011 № 172. Форма справки разрабатывается Управление образования Администрации городского округа Стрежевой.

Ежемесячное премирование руководителей прочих муниципальных учреждений осуществляется на основании справки о выполнении показателей премирования руководителя учреждения, утвержденной постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 24.03.2011 № 172.

4.10.1.3. При 100% выполнении показателей результативности труда руководителем Учреждения устанавливается предельная величина премии.

4.10.1.4. Оформление справки о выполнении показателей премирования руководителя Учреждения (далее – Справка о премировании) с предоставлением подтверждающих документов осуществляют специалисты учреждения.

4.10.1.5. Для оценки деятельности руководителя Учреждения:

- руководитель муниципального общеобразовательного учреждения ежемесячно предоставляет план работы учреждения на следующий месяц и отчет о выполнении утвержденного плана работы за предыдущий месяц в Управление образования Администрации городского округа Стрежевой. Порядок, сроки предоставления планов работы и отчетов о выполнении утвержденного плана работы Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой разрабатывается самостоятельно;

- руководители прочих муниципальных учреждений ежемесячно:
 - в срок до 25 числа месяца формируют план работы Учреждения на следующий месяц. Утверждение плана осуществляет заместитель Мэра городского округа, курирующий деятельность Учреждения;

- в срок до 27 числа текущего месяца формируют отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения за предыдущий месяц с пояснениями в случае невыполнения плановых значений и представляют в отдел социальной политики Администрации городского округа Стрежевой для проверки.

4.10.1.6. Утверждение Справки о премировании осуществляется:

- для руководителя прочего муниципального учреждения - Мэром городского округа Стрежевой по представлению заместителя Мэра городского округа, курирующего деятельность соответствующего Учреждения;

- для руководителя муниципального общеобразовательного учреждения – начальником Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

4.10.1.7. Оценка достигнутого Учреждением результата выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и определение размера премии по итогам работы осуществляется комиссией по оценке выполнения целевых показателей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой и премированию их руководителей (далее – Комиссия).

На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое членами Комиссии либо председателем Комиссии, в котором определяется размер премии руководителя Учреждения по итогам работы. Примерное положение о Комиссии определено в приложении 4 к настоящему Положению.

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

4.10.1.8. Ежемесячная премия выплачивается не полностью или снижается ее размер при наличии упущений и нарушений в работе в соответствии с нижеприведенным перечнем.

Перечень упущений, являющихся основанием для снижения премий (депремирования) в размере от 25% до 50 % (в исключительных случаях до 100%):

1. Искажение отчетных данных.
2. Несвоевременное и некачественное предоставление отчетных данных и документов, находящихся на контроле.
3. Несвоевременная и некачественная подготовка документов.
4. Неисполнение муниципальных правовых актов.
5. Ненадлежащее исполнение должностных обязанностей.
6. Нарушение правил охраны труда и техники безопасности.
7. Не исполнение указаний и распоряжений Мэра городского округа, заместителей Мэра городского округа.
8. Разглашение информации, ставшей известной в процессе исполнения должностных обязанностей, которая составляет государственную, служебную или иную, охраняемую законами, тайну.

Привлечение в установленном Трудовым кодексом РФ порядке к дисциплинарной ответственности является основанием для снижения премии в размере 100%.

При снижении показателя премирования оценка результата производится расчетным методом. Например:

Оценка выполнения показателя - 80%,

предельный процент стимулирования по условному показателю - 30%,

расчетная оценка результата выполнения показателя: $(30\% \times 80\%) / 100\% = 24\%$

Расчетный процент премирования осуществляется:

- для руководителя прочего муниципального учреждения - специалистами отдела социальной политики Администрации городского округа;

- для руководителя муниципального общеобразовательного учреждения – специалистами Управления образования Администрации городского округа Стрежевой.

При невыполнении, либо выполнении не в полном объеме показателей, установленных Справкой о премировании, Мэр городского округа (для руководителя прочего муниципального учреждения), начальник Управления образования Администрации городского округа Стрежевой (для руководителя муниципального общеобразовательного учреждения) принимают решение о снижении премирования руководителю по соответствующим показателям.

В строке «Дополнительная информация» Справки о премировании указывается обоснование, причина снижения (при наличии) оценки результатов работы с приложением подтверждающих документов.

Снижение премии производится за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе, нарушение трудовой дисциплины, несоблюдение запретов и ограничений, связанных с муниципальной службой. Руководителю, отработавшему неполный месяц, выплата ежемесячной премии производится из расчета времени, фактически отработанного им в данном периоде.

4.10.1.9. Основанием для начисления премии по итогам работы за календарный период месяц (ежемесячная премия) руководителю Учреждения является приказ руководителя Учреждения, подготовленный в соответствии с утвержденным представлением (Справкой о премировании).

4.10.2. Премирование по итогам работы за иной календарный период работы:

4.10.2.1. Премирование руководителя муниципального общеобразовательного учреждения по результатам работы за иной календарный период работы (квартал, полугодие, учебный год и др.) осуществляется аналогично вышеуказанному порядку премирования по итогам работы за календарный период месяц (ежемесячной премии).

4.10.2.2. Премирование руководителя прочего муниципального учреждения по результатам работы за иной календарный период работы (2, 3, 4 месяца и др.) осуществляется в пределах средств, предусмотренных на данные выплаты либо при наличии экономии установленного фонда оплаты труда, образующегося по состоянию на дату окончания данного периода, в зависимости от личного вклада руководителя в конечные результаты деятельности и рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{кп}} = 3P_{\text{нач}} / N_{\text{дней}} \times \Phi_{\text{дней}}$$

где $P_{\text{кп}}$ – премирование руководителя учреждения по результатам работы за календарный период (2, 3, 4 месяца и др.), руб.;

$3P_{\text{нач}}$ - месячная заработная плата руководителя учреждения к начислению, руб.;

$N_{\text{дней}}$ – нормативное количество рабочих дней за календарный период, дн.;

$\Phi_{\text{дней}}$ – фактически отработанное количество рабочих дней за календарный период, дн.

4.10.2.3. Решение о выплате руководителю учреждения премии за иной календарный период работы принимается работодателем.

4.10.2.4. Премирование за иной календарный период работы руководителю выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.10. Выплата премии по итогам работы руководителю Учреждения (кроме руководителя МАУ «Центр лыжной подготовки») может осуществляться за календарный период месяц (ежемесячная премия) и за иной календарный период. Для руководителя МАУ «Центр лыжной подготовки» премирование не устанавливается.

4.11. Руководителям Учреждений выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и т.д.).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда руководителей и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя в каждом указанном случае в календарный год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается на основании распоряжения работодателя.

Единовременная премия руководителю Учреждения выплачивается одновременно с заработной платой и не учитывается в случаях исчисления среднего заработка.

5. Материальная помощь

5.1. Материальная помощь руководителю Учреждения выплачивается по следующим основаниям:

для организации отдыха и лечения;

при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

5.2. Материальная помощь для организации отдыха и лечения выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год, как правило, ко времени очередного отпуска руководителя.

5.3. Размер материальной помощи при возникновении чрезвычайных обстоятельств определяется индивидуально в каждом случае. К чрезвычайным обстоятельствам, при которых может быть оказана материальная помощь, относятся обстоятельства и причины, перечень которых должен устанавливаться в коллективном договоре Учреждения.

Приложение 1
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений
городского округа Стрежевой

Перечень
муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой

| | |
|---|---|
| 1. Муниципальные общеобразовательные учреждения | |
| 1.1. | Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 5 городского округа Стрежевой |
| 1.2. | Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 7 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов |
| 2. Прочие муниципальные учреждения | |
| 2.1. | Муниципальное автономное учреждение «Редакция Стрежевской городской газеты «Северная звезда» |
| 2.2. | Муниципальное автономное учреждение «Центр лыжной подготовки» |

Приложение 2
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений
городского округа Стрежевой

Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных автономных
общеобразовательных учреждений городского округа Стрежевой
к группам по оплате труда руководителей

Основным критерием для определения оплаты труда руководителей учреждений являются группы по оплате труда, определяемые на основе объемных показателей.

К объемным показателям относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1. Объемные показатели

| Показатели | Условия | Кол-во баллов |
|--|---|----------------------------------|
| 1. Количество обучающихся в учреждении | из расчета за каждого обучающегося | 0,3 |
| 2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам или по количеству обучающихся в учреждении | за каждые 50 чел. или каждые 2 класса | 15 |
| 3. Количество работников в учреждении | за каждого работника | 1 |
| | дополнительно за каждого работника, имеющего: | |
| | первую квалификационную категорию | 0,5 |
| | высшую квалификационную категорию | 1 |
| 4. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в учреждении | из расчета за каждого дополнительно | 0,5 |
| 5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов | за каждый час | до 10 |
| 6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивных комнат, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | за каждый вид | до 15 |
| 7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой | за каждый вид | до 15 |
| 8. Наличие: - автотранспортных средств, самоходной техники на балансе образовательного учреждения; - учебной другой техники | за каждую единицу; за каждую единицу | до 3, но не > 20; до 20 |

| | | |
|---|-------------------------|-------|
| 9.Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га., парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц) | | до 50 |
| 10. Наличие в учреждении (классах, группах общего назначения) обучающихся со спец. потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития (кроме специализированных (коррекции) образовательных учреждений (классов, групп)) | за каждого обучающегося | 1 |

2. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений

2.1. Группа по оплате труда (табл.1) определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности учреждения.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей учреждений контингент обучающихся учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

2.5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования Администрации городского округа Стрежевой относит учреждение на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям, в следующих случаях:

- при наличии в учреждении высоких и стабильных результатов работы;
- при наличии у руководителя учреждения высшей квалификационной категории и особых заслуг в области образования.

Табл.1

| Группа по оплате труда руководителей учреждения | Наименование группы | 1 гр. | 2 гр. | 3 гр. | 4 гр. |
|---|---------------------|-----------|--------|--------|--------|
| | Кол-во баллов | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

Приложение 3
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений
городского округа Стрежевой

Размеры компенсационных выплат
руководителям муниципальных автономных общеобразовательных учреждений
за один час работы по установленной норме часов в неделю

| Наименование компенсационной выплаты, устанавливаемой педагогическому работнику, которому в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников | Размеры компенсационных выплат за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей) |
|--|--|
| За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении при норме часов в неделю: | |
| 18 часов в неделю | от 24,12 до 47,37 |
| 20 часов в неделю | от 21,71 до 42,63 |
| 24 часа в неделю | от 18,09 до 35,53 |
| 25 часов в неделю | от 17,37 до 34,10 |
| 30 часов в неделю | от 14,47 до 28,42 |
| 36 часов в неделю | от 10,98 до 23,68 |
| 40 часов в неделю | от 6,64 до 31,60 |
| За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, за индивидуальное обучение на дому больных детей, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник) при норме часов в неделю: | |
| 18 часов в неделю | от 24,12 до 47,37 |
| 20 часов в неделю | от 21,71 до 42,63 |
| 24 часа в неделю | от 18,09 до 35,53 |
| 25 часов в неделю | от 17,37 до 34,10 |
| 30 часов в неделю | от 14,47 до 28,42 |
| 36 часов в неделю | от 10,98 до 23,68 |
| 40 часов в неделю | от 8,85 до 31,60 |
| За работу в лицеях, гимназиях, колледжах, общеобразовательных школах-интернатах, кадетских школах-интернатах при норме часов в неделю: | |
| 18 часов в неделю | от 18,09 до 35,53 |
| 20 часов в неделю | от 16,28 до 31,97 |
| 24 часа в неделю | от 13,57 до 26,64 |
| 25 часов в неделю | от 13,03 до 25,58 |
| 30 часов в неделю | от 10,86 до 21,32 |
| 36 часов в неделю | от 8,23 до 17,76 |
| 40 часов в неделю | от 6,64 до 23,70 |

Приложение 4
к Положению об оплате труда
руководителей муниципальных
автономных учреждений
городского округа Стрежевой

Примерное положение о комиссии по оценке выполнения
целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных
учреждений городского округа Стрежевой и премированию их руководителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение о комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой и премированию их руководителей (далее – Положение) определяет порядок формирования и организации работы Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой (далее – Учреждения) и премированию их руководителей (далее – Комиссия), а также функции и полномочия Комиссии.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей на основе выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

2. Состав и полномочия Комиссии

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

- а) осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- б) председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. При отсутствии председателя заседание Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.4. Секретарь комиссии:

- а) обеспечивает информирование членов Комиссии о дате, времени и месте проведения заседания Комиссии;
- б) ведет протоколы заседаний Комиссии.

2.5. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно (ежеквартально), не позднее __ числа месяца, следующего за отчетным периодом. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии).

Руководитель Учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. В случаях, когда член Комиссии по уважительным причинам (болезнь, отпуск, командировка и т.п.) не может лично принимать участие в заседании Комиссии, допускается делегирование на заседание представителя соответствующего структурного подразделения.

2.8. Комиссия принимает решения путем открытого голосования простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии, при этом правом голоса обладают также делегированные представители, замещающие временно отсутствующих членов Комиссии.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителя председателя Комиссии.

2.9. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

2.9.1. Рассматривает представленные Учреждением отчеты о выполнении целевых показателей, характеризующие результативность деятельности Учреждения.

2.9.2. Принимает решение о размере премии, снижении премии либо депремирования в отношении руководителя Учреждения.

2.10. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

2.10.1. Запрашивать у руководителя Учреждения необходимую для ее деятельности информацию.

2.10.2. Устанавливать для руководителя Учреждения сроки предоставления информации.

2.10.3. Утверждать решение о размере премии в отношении руководителя Учреждения.

3. Порядок работы комиссии

3.1. Комиссия принимает на рассмотрение от руководителя Учреждения отчеты о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждений вместе с сопроводительным листом для отражения замечаний и предложений, ежемесячно (ежеквартально) не позднее __ числа месяца, следующего за отчетным периодом.

Члены Комиссии проводят анализ отчетов и не позднее 3 рабочих дней после получения отчетов направляют секретарю Комиссии отчеты вместе с сопроводительным листом, в котором отражаются замечания и предлагаемое членом Комиссии решение.

3.2. При принятии решений об оценке отчетов Комиссия руководствуется результатами анализа достижения целевых показателей деятельности Учреждений.

3.3. На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое всеми членами Комиссии, в котором определяется размер премии руководителя Учреждения по итогам работы за отчетный период.