

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**Муниципального образования**

**поселок Боровский**

**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

14 октября 2013 г. № 551

п.Боровский

Тюменского муниципального района

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей автономных учреждений муниципального образования поселок Боровский

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ, Федеральным законом Российской Федерации от 03.11.2006 №174-ФЗ «Об автономных учреждениях»:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей автономных учреждений муниципального образования поселок Боровский
2. Опубликовать настоящее распоряжение на официальном сайте муниципального образования поселок Боровский.
3. Контроль за исполнением распоряжения возложить на заместителя главы администрации О.В.Суппес.

Глава администрации С.В.Сычева

Приложение 1

к распоряжению администрации

от «\_14\_» \_октября\_ 2013 г. № \_551\_

# Положениеоб оплате труда руководителей автономных учреждений муниципального образования поселок Боровский (далее - Учреждений)

# 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей автономных учреждений муниципального образования поселок Боровский (далее- Положение) устанавливает систему оплаты и стимулирования труда руководителей муниципальных автономных учреждений.

1.2. Положение разработано с целью социальной поддержки руководителей Учреждений, а также для усиления материальной заинтересованности руководителей Учреждений в повышении качества услуг, развития творческой активности и инициативности при реализации поставленных задач, эффективного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

# 2. Порядок формирования фонда оплаты трударуководителя Учреждения

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Фонд оплаты труда руководителя Учреждения включает:

а) должностной оклад;

б) выплаты компенсационного характера;

в) выплаты стимулирующего характера (премирование);

г) ежеквартальные выплаты из средств поступающих от приносящей доход деятельности Учреждения;

д) единовременная материальная помощь перед очередным отпуском в размере двух должностных окладов.

2.3. Расчет оклада руководителя производится Администрацией муниципального образования поселок Боровский по установленной форме в соответствии с [Приложением 1](#sub_1100) к настоящему Положению.

2.4. Оклад руководителя муниципального автономного учреждения определяется в зависимости от группы по оплате труда Учреждения и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате основного персонала (базовая ставка) по следующей формуле:

Дор= СРзп\* К1, где:

ДОр - должностной оклад руководителя Учреждения;

СРзп - средняя заработная плата работников отрасли, относимых к основному персоналу за календарный год, предшествующий расчетному.

К1 - коэффициент, соответствующий определенной группе по оплате труда.

2.5. Группа по оплате труда руководителя Учреждения определяется ежегодно и утверждается распоряжением Администрацией муниципального образования поселок Боровский.

2.4. Размер оклада руководителя муниципального автономного учреждения определяется трудовым договором.

В случае изменения размера должностного оклада руководителя Учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующие изменения.

2.5. Руководителю может устанавливаться надбавка к должностному окладу за напряженные условия работы в размере 20 % от должностного оклада.

2.6. Районный коэффициент устанавливается в размере и порядке, определенных федеральным законодательством.

# 3. Порядок и условия премирования руководителя учрежденияи осуществления иных выплат

3.1. С учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя (Приложение 2 к Положению) руководителям учреждений могут производиться выплаты стимулирующего характера:

- премирование по итогам работы (квартал или полугодие и/или год);

- премирование за выполнение особо важных и срочных работ.

Количественное значение для оценки достижения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя устанавливается в плане деятельности учреждения с поквартальной разбивкой.

 3.2. Выплаты стимулирующего характера предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременном исполнении должностных обязанностей и для поощрения его за выполненную надлежащим образом работу.

 3.3. Премирование осуществляется персонально, по решению заседания комиссии по премированию руководителей учреждений (Приложение 3 к Положению) на основании распоряжения администрации муниципального образования поселок Боровский, в пределах средств на лицевом счете автономного учреждения за счет субсидий на выполнение муниципального задания и средств от оказания платных услуг, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

 3.4. Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Предельный размер премии не ограничен.

 3.5. Премия руководителям учреждений выплачивается единовременно по итогам выполнения показателей оценки эффективности и результативности деятельности руководителя.

 3.6. Премия руководителю учреждения по итогам работы, за квартал, полугодие, год предусматривается с целью его поощрения за общие результаты работы по итогам за соответствующий период времени.

3.7. Итоги работы руководителя оцениваются по результатам выполнения показателей эффективности и результативности деятельности руководителя.

3.8. Показатели оценки эффективности и результативности деятельности руководителей учреждений устанавливаются в приложение 2 настоящего распоряжения.

3.9. Размер премии руководителям учреждений может быть увеличен в случае, если ими обеспечивается:

1) участие в реализации пилотных проектов;

2) внедрение современных информационных технологий;

3.10. Размер премии руководителям может быть снижен, либо премия может не выплачиваться, в случае нарушения:

1) финансовой, налоговой дисциплины;

2) порядка, установленного законодательством Российской Федерации при размещении заказов путем проведения торгов в форме конкурса, аукциона; без проведения торгов (запрос котировок, у единственного поставщика (исполнителя, подрядчика), на товарных биржах) для нужд учреждения, а также при заключении контрактов на размещение заказов на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для нужд учреждения;

3) трудовой, исполнительской дисциплины.

3.11. Премия руководителям не выплачивается, в случае неудовлетворительной оценки качества деятельности:

1)недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

2)недостаточный уровень профессиональной ответственности и за выполнение должностных обязанностей;

3)недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей;

4)ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, которые повлекли за собой неисполнение обязательств учреждения;

5) отсутствия результативности в выполнении показателей эффектности;

3.12. При наличии обоснованных предписаний по работе Учреждения со стороны контролирующих (надзорных) органов, размер ежемесячной премии снижается в следующем размере: 1 факт - 20%, 2 факта - 50%, 3 факта и более - 100%.

3.13. Руководителю Учреждения выплачиваются единовременные поощрительные выплаты в размере одного должностного оклада в связи с выполнением особо важных заданий, особо значимых для поселка задач и мероприятий (организация и проведение мероприятий районного, областного и международного уровня, отмеченные в средствах массовой информации).

3.14. Руководитель Учреждения по согласованию с Администрацией муниципального образования поселок Боровский может осуществлять совмещение деятельности по специальности в Учреждении, в штате которого он состоит. Размер доплаты устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон.

**Приложение N 1**

**к** [**Положению**](#sub_1000)

 "УТВЕРЖДАЮ"

 Глава администрации

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О.

 "\_\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.

**РАСЧЕТ**

**должностного оклада руководителя муниципального автономного учреждения**

Руководитель учреждения

ФИО

Муниципальное учреждение

Наименование учреждения, адрес

Срок действия трудового договора Дата

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Объемы |
| Базовая ставка (оклад) |  |
| Коэффициент, соответствующий группе по оплате труда |  |
| Итого оклад руководителя |  |

Оклад руководителя утверждается \_\_\_\_\_\_\_ рублей с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель главы администрации

ФИО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 (дата согласования)

Расчет произвел \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение 2

к Положению

**Показатели эффективности и результативности деятельности руководителей автономных учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования поселок Боровский**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Показатели** | **Баллы****(от 0 до 2)** |
| 1. | Состояние нормативно-правовой базы учреждения для его функционирования и развития  |  |
| 2. | Состояние делопроизводства и уровень исполнительской дисциплины (сбор статистической и оперативной информации, своевременное предоставление указанных данных в виде справок, отчетов, пояснительных записок и прочих форм информации в Администрацию муниципального образования поселок Боровский и в другие структуры |  |
| 3. | Выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности  |  |
| 4. | Наличие дебиторской и кредиторской задолженности |  |
| 5. | Выполнение муниципального задания в полном объеме |  |
| 6. | Достижение показателей качества предоставления муниципальных услуг |  |
| 7. | Количество обоснованных жалоб на оказываемые муниципальные услуги за отчетный период и результаты их рассмотрения |  |
| 8. | Наличие сформированной стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения (не менее 30%) |  |
| 9. | Отношение средней заработной платы работников учреждения к средней заработной плате в Тюменской области, % |  |
| 10. | Наличие нарушений бюджетного и налогового законодательства |  |
| 11. | Выполнение целевых (контрольных) показателей |  |
| 12. | Размещение информации на официальном общероссийском сайте о государственных (муниципальных) учреждениях |  |

**Примечание.**

 Для определения количества баллов по каждому показателю рекомендуется следующая шкала:

0 - эффективность и результаты деятельности отсутствуют;

1 - эффективность и результаты деятельности имеются;

2 - уровень эффективности и результативности высокий.

При сумме баллов, составляющей:

- менее 40% от максимального количества баллов, определенных по показателям учреждения, эффективность и результативность деятельности руководителя имеет низкий уровень;

- от 40% до 80% эффективность и результативность деятельности руководителя – имеются;

- при сумме баллов от 80% и выше – эффективность и результативность деятельности руководителя – высокие.

**(библиотечная деятельность)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя результативности и эффективности деятельности руководителя)** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, %** |
| 1 | Количество библиографических записей в электронном каталоге учреждения, ед. | 25% |
| 2 | Количество зарегистрированных пользователей библиотеки | 30% |
| 3 | Количество посещений библиотеки  | 30% |
| в том числе online - посещений  |  |
| 4 | Доля посетителей, удовлетворённых качеством предоставления библиотечных услуг, из числа опрошенных посетителей, % | 15% |

**(культурно-досуговая деятельность)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя результативности и эффективности деятельности руководителя)** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, %** |
| 1 | Количество культурно-досуговых мероприятий (на платной основе) | 25% |
| 2 | Количество посещений культурно-досуговых мероприятий (на платной основе) | 25% |
| 3 | Количество участников клубных формирований | 15%  |
| 4 | Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях | 20% |
| 5 | Доля посетителей, удовлетворённых качеством предоставления культурно-досуговых услуг, из числа опрошенных посетителей,% | 15% |

**(физическая культура и спорт)**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Условия осуществления выплаты (наименование целевого показателя результативности и эффективности деятельности руководителя)** | **Размер выплаты при достижении условий ее осуществления, %** |
| 1 | Доля населения, систематически занимающихся физической культурой и спортом, % | 30% |
| 2 | Численность населения, занимающихся физической культурой и спортом по месту жительства, чел. | 30% |
| 3 | Доля населения, систематически занимающихся физической культурой и спортом по месту жительства, % | 20% |
| 4 | Удельный вес лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов, систематически занимающихся физической культурой и спортом, в общей численности данной категории, % | 20% |

Приложение 3

к Положению

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2013 г. № \_\_\_

**Положение**

 **о комиссии по оценке деятельности руководителей автономных учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования поселок Боровский**

С целью оценки эффективности и результативности деятельности руководителей автономных учреждений, подведомственных Администрации муниципального образования поселок Боровский (далее учреждение) создается комиссия по оценке деятельности руководителей учреждений (далее – Комиссия).

1. В своей деятельности комиссия руководствуется принципами обеспечения объективности принятия решения в пределах своей компетенции.

2. Комиссия формируется на основании распоряжения администрации муниципального образования поселок Боровский.

3. Комиссия состоит из 5 членов.

Председателем Комиссии является заместитель главы администрации по социальным вопросам

Заместителем председателя Комиссии является заместитель главы администрации по экономике, финансам и прогнозированию.

Секретарь комиссии: заведующий сектором администрации по экономике, муниципальному заказу и муниципальному имуществу.

Членами Комиссии являются:

Заместитель главы администрации по правовым и кадровым вопросам.

Начальник отдела- главный бухгалтер администрации;

4. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя комиссии или при его отсутствии заместителя председателя комиссии и считаются правомочными, если присутствовало не менее 2/3 членов комиссии. Решение считается принятым большинством голосов, при равном количестве голосов, преимущественным считается голос председателя комиссии, а при его отсутствии заместителя председателя комиссии.

5. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в квартал.

6. Комиссия рассматривает представленные документы, позволяющие определить эффективность и результативность деятельности руководителя, и определяет показатели деятельности учреждения в соответствии с Приложением 2.

7. На основании показателей эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения, определенных комиссией, издается распоряжение администрации муниципального образования поселок Боровский об установлении соответствующих стимулирующих выплат.