**Постановление Администрации города №8092 от 02.11.2016 «Об утверждении положения о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта**

В соответствии с п.3 постановления Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города»:

1. Утвердить положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта, согласно приложению.

2. Управлению информационной политики опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации и разместить на официальном портале Администрации города.

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2016.

4. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава города В.Н. Шувалов

Приложение

к постановлению

Администрации города

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

Положение

о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат,

составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление

физической культуры и спорта

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта (далее – положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 01.06.2011 № 1340 «Об утверждении Положения о функциях учредителя и кураторов в отношении муниципальных организаций».

1.2. Настоящее положение вводится в целях установления системы оплаты труда и выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта (далее – учреждения), а также в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности и качества труда, четкого распределения и использования средств на оплату труда. Оплата труда руководителей учреждений производится из фонда оплаты труда учреждений в зависимости от количества и качества затраченного труда и его конечных результатов.

1.3. Выплаты, установленные настоящим положением, производятся за счет средств, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

2. Порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является управление физической культуры и спорта

2.1. Размер должностного оклада руководителей учреждений определяется в порядке, установленном приложением 3 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и утверждается распоряжением Администрации города.

2.2. Перечень работников основного персонала учреждений определяется положением об оплате труда учреждений.

2.3. Конкретный размер коэффициента кратности к средней заработной плате основного персонала для определения размера должностных окладов руководителей устанавливается с соблюдением принципа оптимального соотношения оплаты труда руководителей и работников учреждений на основании критериев оценки деятельности руководителей учреждений за предыдущий финансовый год согласно приложению 1 к настоящему положению, но не более 5.

Индексация размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется одновременно с индексацией размеров должностных окладов работников учреждения в соответствии с настоящим положением.

2.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в порядке, определенном приложением 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

2.5. Система выплат стимулирующего характера руководителей учреждений устанавливается в целях повышения материальной заинтересованности руководителей учреждений в конечных результатах труда, в инициативном и творческом отношении к работе для достижения наибольшей эффективности работы учреж-дений в целом.

Система стимулирующих выплат включает в себя:

- надбавку за стаж работы;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- единовременную выплату к ежегодному оплачиваемому отпуску ‒ один раз в календарном году;

- систему премиальных выплат.

2.5.1. Надбавка за стаж работы является персонифицированной и устанавливается каждому руководителю с учетом отработанного им времени в учреждениях данной отросли. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка. Период времени, необходимый для приобретения права на надбавку за стаж работы закрепляется в коллективных договорах учреждений.

Надбавка устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 5 до 10 лет – 5% от установленного должностного оклада;

- при стаже работы от 10 лет до 20 лет – 10% от установленного должностного оклада;

- при стаже свыше 20 лет – 20% от установленного должностного оклада.

2.5.2. Повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком:

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень доктора наук – 0,2;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу за ученую степень кандидата наук – 0,1;

- повышающий коэффициент к установленному должностному окладу награжденным орденами и медалями, ведомственными знаками отличия в труде либо удостоенным почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации или Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, соответствующими профилю выполняемой работы – 0,1.

При наличии двух и более оснований выплата по повышающему коэффициенту к установленному должностному окладу производится только по одному из оснований по желанию работника.

2.5.3. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску ‒ один раз в календарном году.

Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску устанавливается руководителям учреждений в размере одного месячного фонда оплаты труда и производится на основании распоряжения Администрации города. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Единовременная выплата к ежегодному оплачиваемому отпуску не зависит от итогов оценки труда руководителя. Право на предоставление единовременной выплаты возникает через шесть месяцев с момента трудоустройства.

2.5.4. Система премиальных выплат.

Система премиальных выплат руководителя включает в себя:

- премирование по итогам работы за квартал;

- премию за выполнение особо важного и сложного задания;

- единовременное премирование к профессиональному празднику;

- единовременное премирование к юбилейным датам учреждения.

2.5.5. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за соответствующий отчетный период (квартал).

Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждений за соответствующий отчетный период (квартал) с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по результатам работы за отчетный период (квартал) начисляется пропорционально времени, отработанному руководителями.

Премия по итогам работы за отчетный период (квартал) руководителям учреждений устанавливается от месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности в следующих размерах:

- муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва (далее – МБУ ДО СДЮСШОР) № 1 – до 65%;

- МБУ ДО СДЮСШОР «Югория» имени Арарата Агвановича Пилояна – до 65%;

- МБУ ДО СДЮСШОР «Аверс» ‒ до 65%;

- МБУ ДО СДЮСШОР по зимним видам спорта «Кедр» ‒ до 65%;

- муниципальное бюджетное учреждение «Центр физической подготовки (далее – МБУ ЦФП) «Надежда» ‒ до 45%;

- муниципальное автономное учреждение (далее – МАУ) «Ледовый Дворец спорта» ‒ до 45%;

- МБУ ДО СДЮСШОР «Ермак» ‒ до 30%;

- муниципальное автономное учреждение дополнительного образования специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва (далее – МАУ ДО СДЮСШОР) «Олимп» ‒ до 30%;

- муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа (далее ‒ МБУ ДО ДЮСШ) «Виктория» ‒ до 30%.

Конкретный размер премии по результатам работы за отчетный период (квартал) определяется на основании целевых показателей деятельности учреждений за отчетный период согласно приложению 2 к настоящему положению.

Достигнутые значения целевых показателей за отчетный период «Финансово-экономической деятельности», утвержденные приложением 2 к настоящему положению, предоставляются на согласование в специализированное учреждение, обеспечивающее деятельность муниципальных организаций (далее – специализированное учреждение) в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал ‒ до 08 декабря текущего финансового года. Специализированное учреждение рассматривает и согласовывает целевые показатели раздела 2 «Финансово-экономическая деятельность» и пункта 3.3 раздела 3 «Уровень исполнительской дисциплины», утвержденные приложением 2 к настоящему положению в течение трех рабочих дней.

Отчет о достижении значений целевых показателей за отчетный период деятельности учреждения (далее – отчет) направляется учреждением куратору в срок до 10 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал ‒ до 13 декабря текущего финансового года.

Куратор рассматривает, утверждает и направляет отчет в течение трех рабочих дней с момента получения отчета в специализированное учреждение для подготовки проекта распоряжения о выплате премии. Специализированное учреждение в течение трех рабочих дней подготавливает проект распоряжения о выплате премии.

При применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания премия за соответствующий период не выплачивается.

2.5.6. Премия за выполнение особо важного и сложного задания.

Премия за выполнение особо важного и сложного задания выплачивается в порядке, определенном подпунктом 3.10.3 пункта 3.10 приложения 4 к постановлению Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута».

2.5.7. Единовременное премирование к профессиональному празднику.

Руководителям учреждений производится единовременное премирование к праздничной дате (День физкультурника – вторая суббота августа) в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

Выплата единовременного премирования осуществляется на основании распоряжения Администрации города. Подготовку распоряжения осуществляет специализированное учреждение.

2.5.8. Единовременное премирование к юбилейным датам.

Руководителям учреждений производится единовременное премирование к юбилейным датам учреждений (05, 10, 15 и далее через каждые пять лет) в размере до одного месячного фонда оплаты труда. Выплата производится в пределах средств, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности, на оплату труда работников учреждений.

Выплата единовременного премирования осуществляется на основании распоряжения Администрации города, подготовленного специализированным учреждением.

2.5.9. Месячный фонд оплаты труда руководителей для единовременной выплаты к отпуску и выплат премиального характера определяется на дату выхода распоряжения Администрации города исходя из следующих составляющих:

- установленного должностного оклада;

- ежемесячной надбавки к установленному должностному окладу за стаж работы;

- повышающего коэффициента к установленному должностному окладу за наличие ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- ежемесячной процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 1

к положению о порядке

и условиях установления

конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей

муниципальных бюджетных

и автономных учреждений,

куратором которых является управление физической

культуры и спорта

Критерии оценки

деятельности руководителей учреждений для установления коэффициента

кратности при определении должностного оклада руководителей

муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых

является управление физической культуры и спорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Наименование | Показатели для установления кратности | Условия | Коэффициент кратности за принятый показатель |
| 1. Учреждения дополнительного образования в сфере спорта (муниципальное автономное учреждение дополнительного образования специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва (далее – СДЮСШОР) «Олимп», муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования (далее – МБУ ДО) «Детско-юношеская спортивная школа «Виктория», МБУ ДО СДЮСШОР «Аверс»,МБУ ДО СДЮСШОР «Ермак», МБУ ДО СДЮСШОР «Кедр», МБУ ДО СДЮСШОР № 1,  | - количество штатных единиц | - до 50 шт. ед. (включительно);- от 51 до 100 шт. ед. (включительно);- от 101 до 150 шт. ед. (включительно);- более 150 шт. ед. | 0,30,650,750,85 |
| - количество обучающихся | - до 200 чел. (включительно);- от 201 до 300 чел. (включительно);- от 301 до 500 чел. (включительно);- от 501 до 700 чел. (включительно);- от 701 до 1 000 чел. (включительно);- свыше 1 000 чел.  | 0,40,50,70,80,91,0 |
| - наличие отдельно стоящих зданий (помещений), спортивных объектов;- организация работы ресурсного центра, методической площадки;- наличие загородного объекта | за каждоеналичие наличие | 0,0500,1000,450 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| МБУ ДО СДЮСШОР «Югория» имени Арарата Агвановича Пилояна) |  |  |  |
| 2. Муниципальное бюджетное учреждение «Центр физической подготовки «Надежда» | - количество штатных единиц;- количество спортивных объектов, сооружений по месту жительства; - количество потребителей муниципальных услуг, работ | за 1 штатную единицуза каждый- до 10 000 чел. (включительно);- от 10 001 до 20 000 чел. (включительно);- от 20 001 до 30 000 чел. (включительно) | 0,0100,1000,4000,5000,700 |
| 3. Муниципальное автономное учреждение «Ледовый Дворец спорта» | - количество штатных единиц; - наличие сложного инженерно-техничес-кого объекта, сооружения; - отдельно стоящие здания (помещения), спортивные объекты, (сооружения);- количество потребителей муниципальных услуг, работ | за 1 штатную единицуналичиеза каждое- до 10 000 чел. (включительно);- от 10 001 до 20 000 чел. (включительно);- от 20 001 до 30 000 чел. (включительно) | 0,0101,5000,0500,4000,5000,700 |

Приложение 2

к положению о порядке

и условиях установления

конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей

муниципальных бюджетных

и автономных учреждений,

куратором которых является управление физической

культуры и спорта

Целевые показатели

деятельности учреждения и критерии оценки деятельности руководителей

муниципальных, бюджетных и автономных учреждений, куратором

которых является управление физической культуры и спорта

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели деятельностируководителя учреждения | Критерии оценки деятельности руководителя учреждения (в баллах) | Максимальное коли-чество баллов | Периодичность отчетности/ подтверждающие документы |
| 1. Основная деятельность учреждений |
| 1.1. Выполнение показателей основной деятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг, выполнение работ (не менее 95% по каждому показателю характеризующему объем и качество оказания муниципальных услуг, выполнение работ) | от 95% (включительно) ‒ 10 баллов;до 95% - 0 баллов.Выполнение показателей основной деятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальной услуги (менее 95% по каждому показателю характеризующему объем и качество оказания муниципальной услуги) влечет за собой снижение баллов пропорционально к общему количеству показателей (в соответствии с методикой расчета\*) | 10 | квартал/отчет о выполнении показателей основной деятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг, выполнение работ |
| 1.2. Выполнение норм комплекса ГТО сотрудниками учреждений | от 70% (включительно) от общего числа работающих – 5 баллов; до 70% ‒ 0 баллов | 5 | 1 квартал/ письменная информация |
| 1.3. Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги (основной персонал) | от 95% (включительно) – 5 баллов;до 95% ‒ 0 баллов | 5 | квартал/ письменная информация о замещении штатных должностей основного персонала |
| 1.4. Обеспечение повышения квалификации сотрудниками учреждения: - участие в курсах повышения квалификации с периодичностью, определенной законодательством и в соответствии с утвержденным планом-графиком;- участие в семинарах, практикумах, конференциях, тренингах, профессиональных конкурсах, иных мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций | - доля сотрудников учреждения, повысивших свою квалификацию на курсах повышения квалификации, в соответствии с планом-графиком (100%) – 3 балла;- участие сотрудников учреждения в семинарах, практикумах, конференциях и так далее – 2 балла;- отсутствие участия – 0 баллов | 5 | квартал/ письменная информация (баллы начисляются по каждому критерию) |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу за 1 квартал | 25 |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по разделу за 2 – 4 кварталы | 20 |
| 2. Финансово-экономическая деятельность |
| 2.1. Использование финансового обеспечения на выполнение муниципального задания в отчетном периоде (не менее 95 процентов от утвержденных плановых назначений на соответствующий период) | от 95% (включительно) – 10 баллов;до 95 % – 0 баллов | 10 | квартал/отчет о расходовании средств на выполнение муниципального задания на оказание муниципальных услуг, работ (нарастающим итогом) |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 2.2. Соблюдение сроков предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности (с расчетами и обоснованиями) и иной запрашиваемой информации  | соблюдение – 10 баллов; не соблюдение – 0 баллов | 10 | квартал/ письменная информация о нарушении сроков |
| 2.3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и кредиторской задолженности | наличие – 0 баллов; отсутствие – 5 баллов | 5 | квартал\*\*/сведения о кредиторской задолженности. Информация о дебиторской задолженности |
| 2.4. Отсутствие нарушений временного периода по выплате заработной платы, налоговым и иным платежам в бюджет и внебюджетные фонды, расчетов с поставщиками и подрядчиками:- заработная плата – 1 месяц с установленной локальным актом даты выплаты;- налоговые и иные платежи в бюджет и внебюджетные фонды – 1 месяц с даты, когда платежи должны осуществляться согласно законодательству;- расчеты с поставщиками и подрядчиками – 2 месяца с даты, когда платежи должны осуществляться согласно условиям муниципальных контрактов, договоров | наличие – 0 баллов;отсутствие – 10 баллов | 10 | квартал/заявка на финансирование, платежные поручения, предоставляемые к финансовому отчету об использовании субсидии |
| 2.5. Выполнение плана поступлений от иной приносящей доход деятельности  | выполнение – 5 баллов; невыполнение – 0 баллов | 5 | 1 квартал/отчет о результатах деятельности муниципального учреждения и об использовании закрепленного за ним имущества  |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 2 разделу за 1 квартал | 40 |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 2 разделу за 2 – 4 кварталы | 35 |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины |
| 3.1. Обеспечение информационной открытости | - обеспечение регистрации и размещения актуальной информации об учреждении на федеральных, региональных порталах в полном объеме в соответствии с требованиями, установленными законодательством – 5 баллов;необеспечение – 0 баллов; - системное сопровождение и актуализация в учреждении официального интернет-сайта, в том числе размещение общей информации в соответствии с действующим законодательством – 5 баллов; отсутствие – 0 баллов | 10 | квартал/ письменная информация, служебные записки (баллы начисляются по каждому критерию)  |
| 3.2. Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности | соблюдение – 5 баллов;нарушение – 0 баллов | 5 | квартал/служебная записка об отсутствии актов, приказов, фиксирующих нарушение |
| 3.3. Отсутствие нарушений, выявленных органами внутреннего и внешнего финансового контроля (Контрольно-счетной палатой, контрольно-ревизионным управлением, главным распорядителем бюджетных средств, куратором) | отсутствие – 5 баллов%наличие – 0 баллов | 5 | квартал/ предписания, акты проверок, приказы, письменная информация |
| 3.4. Исполнение приказов управления физической культуры и спорта, запросов, писем | исполнение – 15 баллов;нарушение – 0 баллов | 15 | квартал/ письменная информация, служебные записки  |
| Максимальное количество баллов при проведении итогов по 3 разделу за 1 – 4 кварталы | 35 |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за 1 квартал 100 баллов составляет 100% премии руководителя |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам за 2 – 4 квартал 90 баллов составляет 100% премии руководителя |

Примечания:

\*методика расчета: Х / У × 100= Z% ((Х) – количество невыполненных в полном объеме (< 95%) показателей; (У) – общее количество показателей, Z% ‒ процент выполненных показателей к общему объему показателей). Для определения количества баллов необходимо Z%\*10 баллов/100%;

\*\*учитывая сроки сдачи отчетности по дебиторской и кредиторской задолженности, оцениваются данные отчета за предыдущий квартал.