

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА НОРИЛЬСКА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.01.2016 г. Норильск № 32

Об утверждении Положения об оплате труда директора и заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» и внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013 № 457

Руководствуясь [статьями 135](consultantplus://offline/ref=9B2A906B724BB9A26E4A85FC5DA3BCB5B726DDE6F99659F60545E632827944022FC5675753p7u1F), [145](consultantplus://offline/ref=9B2A906B724BB9A26E4A85FC5DA3BCB5B726DDE6F99659F60545E632827944022FC567505674F162pEuFF) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации города Норильска от 24.06.2011 № 326 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений муниципального образования город Норильск»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1.Утвердить [Положение](#Par35) об оплате труда директора и заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» (прилагается).

2. Внести в постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013  
№ 457 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» (далее – Постановление) следующее изменение:

2.1. в пункте 3 слова «руководителя учреждения» заменить словами «директора, заместителей директора учреждения».

3. Внести в Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Методический центр», утвержденное Постановлением (далее – Положение), следующие изменения:

3.1. в абзаце втором пункта 1.1 Положения слова «руководителя учреждения» заменить словами «директора, заместителей директора учреждения»;

3.2. по всему тексту Положения, за исключением пунктов 1.4, 2.4 Положения, слово «руководитель» заменить словом «директор» в соответствующих падежах;

3.3. абзацы тридцать третий, шестьдесят шестой пункта 4.14 Положения изложить в следующей редакции:

«Qпер.вып - сумма средств, направляемая на компенсационные и персональные выплаты директора, заместителей директора учреждения согласно постановлению Администрации города Норильска, в размере, утвержденном распоряжением Администрации города Норильска – директору учреждения и в размере, установленном приказом учреждения – заместителям директора учреждения;»;

3.4. абзацы тридцать четвертый, шестьдесят седьмой пункта 4.14 Положения изложить в следующей редакции:

«Qстим.рук - сумма средств, направляемая на стимулирующие выплаты директора, заместителей директора учреждения согласно постановлению Администрации города Норильска, в размере, утвержденном распоряжением Администрации города Норильска – директору учреждения и в размере, установленном приказом директора учреждения – заместителям директора учреждения;»;

3.5. раздел 5 Положения исключить;

3.6. раздел 6 Положения считать разделом 5 и изложить его в следующей редакции:

«5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения может осуществляться выплата материальной помощи.

5.2. Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.»;

3.7. приложение № 4 к Положению исключить;

4. Признать утратившими силу:

- постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013 № 456 «Об утверждении Положения об оплате труда директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»;

- постановление Администрации города Норильска от 05.11.2014 № 602 «О внесении изменений в постановление Администрации города Норильска от 22.10.2013 № 456».

5. Опубликовать настоящее постановление в газете «Заполярная правда» и разместить его на официальном сайте муниципального образования город Норильск.

И.о. Руководителя Администрации города Норильска В.А. Калинин

Утверждено

постановлением Администрации

города Норильска

от 15.01.2016 №32

Положение об оплате труда директора и заместителей директора

муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда директора и заместителей директора муниципального бюджетного учреждения «Методический центр» (далее - учреждение).

1.2. Заработная плата устанавливается директору и заместителям директора учреждения трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=10EA95A2B367FF95BCCBC26EBF32D61ECF7E5C904450D02D7FB3D1722B81FD1BA3C6AD2537E9BEE5PBD2F) Российской Федерации, иными федеральными законами и законами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, указами Президента Российской Федерации; постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти; нормативными правовыми актами органов исполнительной власти Красноярского края; нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, локальными нормативными актами и включает в себя:

- должностной оклад;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

1.3. Директору и заместителям директора учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата материальной помощи.

2. Должностные оклады

2.1. Должностной оклад директора учреждения устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей согласно [приложению 1](consultantplus://offline/ref=0DD13F27A209A52E0EEA150CBA702D4C827F0EDEDCD396EB38711496D1B90882B0916EEFC997671A46F575iCIBK) к настоящему Положению.

2.2. Группа по оплате труда директору учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, в соответствии с [разделом 6](consultantplus://offline/ref=0DD13F27A209A52E0EEA150CBA702D4C827F0EDEDCD396EB38711496D1B90882B0916EEFC997671A46F477iCIFK) настоящего Положения. Директору учреждения установлена 2 группа по оплате труда.

Группа по оплате труда директору учреждения устанавливается приказом (распоряжением) начальника Управления общего и дошкольного образования Администрации города Норильска (далее - Управление) и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

2.3. Средний размер оклада (должностного оклада) заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, определенным постановлением Администрации города Норильска, и [Перечнем](consultantplus://offline/ref=0DD13F27A209A52E0EEA150CBA702D4C827F0EDEDCD396EB38711496D1B90882B0916EEFC997671A46F57BiCIEK) должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.4. Предельное количество средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, определяется в соответствии с распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска.

Подготовку проекта распоряжения Администрации города Норильска, издаваемого Руководителем Администрации города Норильска, об установлении предельного количества средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала, используемого при определении размера должностного оклада директора учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, осуществляет Управление в течение 15 календарных дней с даты утверждения настоящего Положения.

Подготовку проекта распоряжения Администрации города Норильска, издаваемого Руководителем Администрации города Норильска, иным уполномоченным им лицом, о внесении изменений в распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска, об установлении предельного количества средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, осуществляет Управление в течение 15 календарных дней со дня принятия Руководителем Администрации города Норильска решения об изменении величины размера кратного отношения к среднему размеру оклада (должностного оклада) работников основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов) работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя учреждения, определяется комиссией по установлению окладов (далее – Комиссия), состав и положение о которой утверждается приказом (распоряжением) начальника Управления.

Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада директора учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей директора устанавливаются директором учреждения:

- заместителю директора – на 20% процентов ниже размера должностного оклада директора;

- заместителю директора по научно-методической работе – на 10% процентов ниже размера должностного оклада директора.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Директору и заместителям директора учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера к должностным окладам, указанных в [пункте 3.1](#Par3) настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с Трудовым [законодательством](consultantplus://offline/ref=6B3465699DE5170D9E3F628332EEBA99B2F01BC8A5D5A52DA3A9591C6A4099F0F6BC7F4F3ES6E9D), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании [статьи 148](consultantplus://offline/ref=6B3465699DE5170D9E3F628332EEBA99B2F01BC8A5D5A52DA3A9591C6A4099F0F6BC7F483B6E11DASAE9D) Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации, к заработной плате директора и заместителей директора учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.4. Директору и заместителям директора учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

3.4.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который устанавливается доплата, определяется по письменному соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Основанием для установления директору учреждения данных выплат в распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска.

Основанием для установления заместителям директора учреждения данных выплат является приказ директора учреждения.

3.4.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании [статьи 153](consultantplus://offline/ref=6B3465699DE5170D9E3F628332EEBA99B2F01BC8A5D5A52DA3A9591C6A4099F0F6BC7F4E3AS6EBD) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер компенсационной выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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

По желанию директора, заместителей директора учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Основанием для установления данных выплат директору учреждения, является распоряжение Администрации города Норильска, издаваемое Руководителем Администрации города Норильска, и табель учета рабочего времени.

Основанием для установления заместителям директора учреждения данных выплат является приказ директора учреждения и табель учета рабочего времени.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Директору и заместителям директора учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

4.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера директору и заместителям директора учреждения предусматривается в субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.3. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада директора учреждения. Предельное количество должностных окладов директора учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору учреждения, составляет до 45 должностных окладов директора учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4. Директор учреждения ежемесячно, в срок до восьмого числа текущего месяца, представляет в Управление аналитическую информацию о показателях работы возглавляемого учреждения, отражающую результативность и особые достижения.

4.5. Соответствие результатов работы директора учреждения требованиям критериев оценки результативности и качества труда определяется Комиссией.

4.6. Директору учреждения, результаты работы которого отвечают нескольким основаниям к установлению выплат стимулирующего характера, по каждому основанию устанавливаются соответствующие выплаты.

4.7. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, по итогам работы не устанавливаются директору учреждения в случае сложившегося по итогам работы за месяц перерасхода средств, выделенных на оплату труда работникам учреждения. На основании решения Комиссии Управление готовит ходатайство на имя Руководителя Администрации города Норильска об установлении, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера к должностному окладу директора учреждения.

4.8. Выплаты стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются, уменьшаются или отменяются распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска.

4.9. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора учреждения устанавливаются, уменьшаются или отменяются приказом директора учреждения.

Выплаты стимулирующего характера директору и заместителям директора учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются ежемесячно в процентах от должностного оклада.

4.10. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ директору и заместителям директора учреждения устанавливаются по результатам работы ежемесячно по критериям оценки результативности и качества труда, определенным приложением 3 к настоящему Положению.

4.11. На основании решения Комиссии Управление ежемесячно до 17 числа готовит согласованные с заместителем Руководителя Администрации города Норильска по курируемому направлению предложения в Управление по персоналу Администрации города Норильска об установлении, уменьшении или отмене выплат стимулирующего характера к должностному окладу директора учреждения.

4.12. Персональные выплаты к должностному окладу устанавливаются директору и заместителям директора учреждения по следующим основаниям:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды персональных выплат | Предельный  размер выплат  к должностному  окладу [<\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A) |
| 1. | при наличии высшей квалификационной категории  при наличии первой квалификационной категории | 20%  15% |
| 2. | сложность, напряженность и особый режим работы: | |
| наличие филиалов:  - 2 здания  - 3 здания  свыше 3-х | 20%  30%  60% |
| за обеспечение централизации учетных работ, внедрение  передовых форм и методов учета, усиление контрольных  функций в учреждении | 60% |
| за результативное руководство учреждением в целях стабильной и эффективной работы по обеспечению жизнедеятельности образовательных учреждений | 60% |
| 3 | опыт работы в занимаемой должности [<\*\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A): |  |
| от 1 года до 5 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 5%  15%  20%  15%  20% |
| от 5 года до 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук,культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 15%  25%  30%  25%  30% |
| свыше 10 лет <\*\*\*>  при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии ученой степени доктора наук, культурологии,  искусствоведения [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «Заслуженный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADFB)  при наличии почетного звания, начинающегося со слова  «народный» [<\*\*\*>](consultantplus://offline/ref=F6F9E8F0F22D0A61174ABBF41896ADE5398A7A297665B3B594082614E5F35DFC29C7E78BF8A4C974FE2250ABYADEB) | 25%  35%  40%  35%  40% |

[<\*>](consultantplus://offline/ref=EA4505DDF372C150BC76DDD0E86761689C07B6ABD36F48C581BF7C01A6584151587463C9D90F94E82E5C95DFg502A) Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты директору учреждения устанавливаются распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, на срок не более 1 года.

Персональные выплаты заместителям директора учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более 1 года.

4.13. Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск устанавливается в целях сохранения дохода директора и заместителей директора учреждения, определенного в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, действовавшими до установления указанной в настоящем пункте выплаты.

Размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск рассчитывается по формуле 1:

ПН = Зп x Ккв, (1)

где:

ПН - размер персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

Зп - размер заработной платы, определяемый в соответствии с действующими нормативными правовыми актами муниципального образования город Норильск;

Ккв - коэффициент повышения заработной платы, соответствующий [размеру коэффициента](consultantplus://offline/ref=26347D499A19EA978ACAC16F140253B5324ECF8B1246F72D436AE82EFFFE44F2080FA91952B6F272FD29EDZ0QCN) дополнительной компенсационной выплаты, установленному по соответствующей должности в соответствии с муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального образования город Норильск, действовавшими по состоянию на 31.03.2013.

Для директора и заместителей директора учреждения коэффициент повышения заработной платы (Ккв) устанавливается в размере, соответствующем Ккв, установленного для должностей, которые не отнесены к профессиональным квалификационным группам - 0,93.

Распоряжением Администрации города Норильска, издаваемым Руководителем Администрации города Норильска, иным уполномоченным им лицом, может устанавливаться размер Ккв, отличный от размера Ккв, установленного настоящим пунктом.

При определении размера заработной платы (Зп) для расчета персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск учитываются все виды выплат, за исключением:

- материальной помощи;

- персональной выплаты за работу в муниципальном образовании город Норильск;

- начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональная выплата выплачивается в пределах объема средств, предусмотренных в фонде оплаты труда на указанные цели, которые не могут быть направлены на иные цели.

Персональная выплата за работу в муниципальном образовании город Норильск выплачивается ежемесячно и в расчетном листке при извещении директора учреждения при выплате заработной платы выделяется отдельной строкой.

4.14. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы директору учреждения выплачиваются в текущем календарном году по итогам работы за отчетный календарный год в пределах фонда оплаты труда по следующим основаниям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер к окладу |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 95% до 98%  от 98,1% до 99%  от 99,1% до 100% | 50%  70%  100% |
| Степень выполнения муниципального задания | Процент выполнения плановых показателей муниципального  задания | 100%  от 95 до 99% | 100%  70% |
| Проведение ремонтных работ | текущий ремонт капитальный ремонт | выполнен в срок, качественно,  в полном объеме | 25%  50% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение мероприятий | наличие мероприятий | международные, федеральные, межрегиональные, региональные, внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60% |

4.15. Выплаты стимулирующего характера по итогам работы заместителям директора учреждения выплачиваются в текущем календарном году по итогам работы за отчетный календарный год в пределах фонда оплаты труда по следующим основаниям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда | Условия | | Предельный размер к окладу |
| наименование | индикатор |
| Степень освоения выделенных бюджетных средств | Процент освоения выделенных бюджетных средств | от 98% до 99%  от 99,1% до 100% | 70%  100% |
| Степень выполнения муниципального задания | Процент выполнения плановых показателей муниципального задания | 100%  от 95 до 99% | 50%  30% |
| Участие в инновационной деятельности | наличие реализуемых проектов | реализация проектов | 100% |
| Организация и проведение мероприятий | наличие мероприятий | международные, федеральные, межрегиональные, региональные,  внутри учреждения | 100%  90%  80%  70%  60% |

4.16. Выплата стимулирующего характера по итогам работы за год осуществляется при условии работы в соответствующей должности более 6 месяцев в отчетном году.

4.17. Объем средств фонда оплаты труда, который не был направлен на осуществление выплат стимулирующего характера директора учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера работникам этих учреждений.

5. Материальная помощь

5.1. Выплата материальной помощи директору и заместителям директора учреждения производится в порядке, установленном постановлением Администрации города Норильска.

6. Объемные показатели деятельности учреждения и отнесение

его к группам по оплате труда руководителей

6.1. Показателями, характеризующими работу учреждения для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора учреждения, относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;

- показатели, увеличивающие объемы работы по руководству учреждением (учитывающие сложность, напряженность и интенсивность труда).

6.2. Объем деятельности учреждения оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждения к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда директора учреждения определяется исходя из следующей суммы баллов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип учреждения | Группы по оплате труда директора учреждения (по сумме баллов) | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV группа |
| 1. | муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр» | свыше 500 | от 351  до 500 | от 201  до 350 | до  200 |

6.3. Учреждение относится к I, II, III или IV группе по оплате труда директора учреждения по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных [пунктом 6](#Par23).6 настоящего раздела.

6.4. Группа по оплате труда директора учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

6.5. За директором учреждения, находящегося на капитальном ремонте, реконструкции, сохраняется группа по оплате труда директора учреждения, определенная до начала капитального ремонта, реконструкции.

6.6. Показатели для отнесения учреждения к группам по оплате труда директора учреждения:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Количество работников в учреждении | из расчета за каждого работника | 1 |
| 2. | Наличие обслуживаемых муниципальных учреждений по типам: | | |
| 2.1. | дошкольных учреждений | за каждое учреждение | 0,8 |
| 2.2. | общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего общего образования) | 0,6 |
| 2.3. | учреждений дополнительного образования | 0,5 |
| 2.4. | иных учреждений | 0,3 |
| 3. | Количество работников в обслуживаемых учреждениях | за каждого работника | 0,1 |

Приложение 1

к Положению об оплате труда

директора и заместителей директора

муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»

Количество должностных окладов работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада директора учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждение | Количество средних должностных окладов работников основного персонала учреждения | | | |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 1 | муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр» | 2,6 - 3,0 | 2,1 - 2,5 | 1,8 - 2,0 | 1,5 - 1,7 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

директора и заместителей директора

муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»

Перечень должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Должности, профессии работников учреждений |
| муниципальное бюджетное учреждение «Методический центр» | методист |

Приложение 3

к Положению об оплате труда

директора и заместителей директора

муниципального бюджетного учреждения «Методический центр»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности для директора и заместителей директора МБУ «Методический центр»

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Должность | Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения | Условия | | Предельный размер выплат к окладу, % |
| наименование | индикатор |
| Директор | Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Обеспечение стабильного функционирования учреждения | выполнение муниципального задания по натуральному показателю | 100% | 50% |
| обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации | 100% | 5% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Обеспечение развития учреждения | организация участия педагогов в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных конкурсах, мероприятиях | наличие призового места на следующих уровнях: |  |
| региональном | 10% |
| межрегиональном | 15% |
| всероссийском | 25% |
| международном | 50% |
| ведение экспериментальной работы | наличие статуса базовой площадки | 30% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Результативность деятельности учреждения | включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения | наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти | 15% |
| Эффективность управления коллективом | отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений Трудового [законодательства](consultantplus://offline/ref=A97F0E75540A8D94BA2CDA2385AB820C4D4B13D09CBEC06C2AAAC7318BFA57M) | 0 | 5% |
| отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций | 0 | 5% |
| Соответствие локальных, нормативных актов учреждения действующему законодательству | отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам учреждения | 0 | 10% |
| Замести тель директора, замести тель директора по научно-методической работе | Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
|  | Реализация программы деятельности учреждения | Выполнение плана работы учреждения | Отсутствие нарушений сроков выполнения плановых мероприятий | 20% |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность штатов | Отсутствие вакансий по курируемому направлению | 5% |
| Внедрение новых форм методической работы | За каждую апробированную форму | 20% |
| Разработка локальных нормативных актов учреждения | Качество подготовки локальных нормативных актов учреждения | Без замечаний | 10% |
| Соответствие нормам действующего законодательства | Без замечаний | 20% |
| Качество подготовки федеральных и краевых отчетов и аналитических материалов | Отсутствие нарушений сроков подготовки документов | Без замечаний | 10% |
| Отсутствие фактов искажения информации и данных | Без замечаний | 20% |
| Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных претензий со стороны директора | Без замечаний | 20% |
| Профессиональное развитие | Выступления с докладами на совещаниях, конференциях | Городские | 10% |
| Краевые | 15% |
| Всероссийские | 20% |
| Повышение квалификации | Наличие документов о повышении квалификации | 5% |
| Кураторство городским методическим объединением (ГМО) | За каждое курируемое ГМО | 10% |
| Осуществление работы регионального координатора программ, проектов, направлений | За каждый вид работы | 10% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Руководство организацией муниципальных мероприятий | Проведение городских и краевых мероприятий | За каждое участие | 10% |
| Участие в разработке и реализации городских проектов и программ | За каждое участие | 5% |