

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТЮМЕНИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 3 декабря 2009 г. N 90-пк

О ФОРМИРОВАНИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк, от 25.07.2011 N 79-пк, от 14.11.2011 N 116-пк, от 13.12.2011 N 133-пк, от 29.05.2012 N 68-пк, от 24.12.2012 N 154-пк, от 20.05.2013 N 42-пк, от 26.01.2015 N 12-пк, от 24.08.2015 N 175-пк, от 29.12.2016 N 518-пк)

В соответствии со [статьями 144, 145](#) Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь [статьями 40, 58](#) Устава города Тюмени, Администрация города Тюмени постановила:

1. Утвердить [Методику](#) формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики согласно приложению 1.

2. Утвердить [Положение](#) об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики согласно приложению 2.

3. Административному департаменту Администрации города Тюмени (Векшина О.П.) обеспечить проведение предусмотренных трудовым законодательством мероприятий, связанных с изменением определенных сторонами условий трудовых договоров с руководителями муниципальных учреждений, в отношении которых департамент по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени осуществляет полномочия учредителя.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк)

4. Руководителям муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики не позднее 1 января 2010 года со дня издания настоящего постановления:

обеспечить осуществление предусмотренных трудовым законодательством мероприятий, связанных с изменением определенных сторонами условий трудовых договоров с работниками; привести в соответствие с настоящим постановлением штатное расписание и иные локальные правовые акты.

5. Департаменту по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени осуществить информационно-методическое обеспечение исполнения настоящего постановления.

(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк, от 20.05.2013 N 42-пк)

6. Информационно-аналитическому управлению административного департамента опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

7. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации города Тюмени, координирующего и контролирующего деятельность департамента по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 29.12.2016 N 518-пк)

И.о. Главы Администрации города
А.В.ГОЛОУС

**МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В СФЕРЕ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Список изменяющих документов

(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк,
от 25.07.2011 N 79-пк, от 14.11.2011 N 116-пк, от 13.12.2011 N 133-пк,
от 29.05.2012 N 68-пк, от 26.01.2015 N 12-пк, от 29.12.2016 N 518-пк)

1. Общие положения

1.1. Методика формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений, в отношении которых департамент по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени осуществляет полномочия учредителя (далее - Методика), устанавливает систему оплаты и стимулирования труда работников муниципальных автономных учреждений (далее - муниципальные учреждения).

(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк, от 13.12.2011 N 133-пк, от 26.01.2015 N 12-пк)

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, настоящей Методикой.

(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения

2.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до муниципального учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до муниципального учреждения устанавливаются муниципальным нормативным правовым актом Администрации города Тюмени. (абзац введен постановлением Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.2. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до муниципального учреждения в соответствии с муниципальным заданием, исходя из:

а) норматива на оказание услуги, выполнение работ, установленного муниципальным правовым актом города Тюмени;

(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

б) количества получателей услуги.

2.3. Формирование фонда оплаты труда работников муниципального учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем муниципального учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами муниципального учреждения.

(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

Фонд оплаты труда муниципального учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда руководителя учреждения, работников учреждения, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

2.4. Исключен. - Постановление Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк.

2.5. Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.6. Формирование фонда оплаты труда муниципальных учреждений, временно не осуществляющих деятельность в связи с проведением капитального ремонта, реконструкции, осуществляется в пределах объема бюджетных средств, доведенного до муниципального учреждения, исходя из норматива финансового обеспечения расходов муниципальных учреждений, временно не осуществляющих деятельность в связи с проведением капитального ремонта, реконструкции, установленного приказом департамента по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени (далее - Департамент).

(п. 2.6 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.7. Фонд оплаты труда муниципального учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до муниципального учреждения в соответствии с муниципальным заданием (ФОТ), рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{О} \times \text{Д}, \text{ где}$$

О - объем средств, полученный муниципальным учреждением на оказание услуги, выполнение работ в соответствии с муниципальным заданием;

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме средств, полученном муниципальным учреждением в соответствии с муниципальным заданием.

2.8. При формировании расходов муниципального учреждения доля фонда оплаты труда в общем объеме средств, полученном муниципальным учреждением на оказание услуги, выполнение работ, в соответствии с муниципальным заданием, определяется самостоятельно и составляет не более 98,5%.

(в ред. [постановлений](#) Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк, от 26.01.2015 N 12-пк)

2.9. Фонд оплаты труда муниципального учреждения, сформированный исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до муниципального учреждения в соответствии с муниципальным заданием, состоит из базовой части (ФОТб), стимулирующей части (ФОТс) и социальной части (ФОТсоц).

Объем базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТс) фонда определяется после формирования социальной части (ФОТсоц) на текущий финансовый год.

Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в [пункте 2.10](#) настоящей Методики, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

Объем базовой части (ФОТб) составляет не более 70% фонда оплаты труда муниципального учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем стимулирующей части (ФОТс) составляет не менее 30% фонда оплаты труда муниципального учреждения (за вычетом объема социальной части).

Объем базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда определяется приказом руководителя муниципального учреждения в течение семи рабочих дней с момента доведения Департаментом муниципального задания до муниципального учреждения под роспись.

(п. 2.9 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.10. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

а) единовременные выплаты руководителю муниципального учреждения и педагогическим работникам муниципального учреждения по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от дальнейшего продолжения или прекращения ими трудовых отношений с муниципальным учреждением, в размере 20 тысяч рублей.

б) материальная помощь руководителю муниципального учреждения к ежегодному оплачиваемому отпуску.

(п. 2.10 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.11. Сложившаяся экономия социальной части фонда оплаты труда (ФОТсоц) подлежит

распределению в течение текущего года на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам муниципального учреждения в соответствии с [главой 4](#) настоящей Методики.

(п. 2.11 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.12. Выплата педагогическому работнику, предусмотренная [подпунктом "а" пункта 2.10](#) настоящей Методики, производится на основании приказа руководителя муниципального учреждения по письменному заявлению педагогического работника муниципального учреждения.

(п. 2.12 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.13. Выплаты руководителям муниципальных учреждений, предусмотренные [пунктом 2.10](#) настоящей Методики, производятся в соответствии с [Положением](#) об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики (приложение 2 к настоящему постановлению).

(п. 2.13 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.14. На выплаты, предусмотренные [подпунктом "а" пункта 2.10](#) настоящей Методики, районный коэффициент не начисляется.

(п. 2.14 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый на календарный год и среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), устанавливается в кратности 5.

(п. 2.15 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 29.12.2016 N 518-пк)

3. Распределение базовой части фонда оплаты труда муниципального учреждения

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников муниципального учреждения.

(п. 3.1 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

3.2. Руководитель муниципального учреждения формирует и утверждает штатное расписание муниципального учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

(п. 3.2 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера (в рублях или процентном отношении к размеру должностного оклада).

3.4. Размеры должностных окладов и выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, настоящей Методикой, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами муниципального учреждения, в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем муниципального учреждения.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

3.5. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливаются в пределах 60 - 80% от должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

3.6. В случае изменения фонда оплаты труда муниципального учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников муниципального учреждения в соответствии с настоящей Методикой, руководителем муниципального учреждения с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.7. Сложившаяся экономия базовой части фонда оплаты труда (ФОТб) подлежит распределению в течение текущего года на осуществление стимулирующих выплат (премий) работникам муниципального учреждения в соответствии с [главой 4](#) настоящей Методики.

(п. 3.7 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТс) включает в себя стимулирующие выплаты (премии) работникам муниципального учреждения, которые ежемесячно распределяются в полном объеме.

(п. 4.1 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТс) распределяется на всех работников муниципального учреждения, за исключением руководителя муниципального учреждения.

(п. 4.2 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4.3. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям муниципального учреждения производятся в размере и порядке, установленном [Положением](#) об оплате труда руководителей муниципальных учреждений отрасли спорта и молодежной политики (приложение 2 к настоящему постановлению).

(п. 4.3 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат (премий), включая показатели эффективности и результативности труда работников муниципальных учреждений, определяются локальными нормативными актами и (или) коллективным договором муниципального учреждения, с учетом следующих примерных показателей:

Наименование должности	Примерные показатели
педагогические работники	Динамика учебных (ЗУН) и внеучебных достижений обучающихся с учетом характеристики контингента обучающихся
	Отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, родителей (законных представителей) по вопросам оказания образовательных услуг
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных и спортивных мероприятий различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья
	Наличие в числе получателей услуг инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей, состоящих на различных видах профилактического учета: ПДН, КДН, ГОВ
	Участие в работе экспериментальных, инновационных площадок, проектов различной направленности
	Издание методических рекомендаций, сборников, буклетов, памяток для населения
	Выступление с докладами на конференциях, семинарах, совещаниях, круглых столах
	Формирование индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост педагогического работника, в рамках утвержденных форматов повышения квалификации
	Использование информационных ресурсов и современного учебно-

	наглядного оборудования в образовательном процессе
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) получателей услуг
Заместители руководителя	Отсутствие обоснованных жалоб от получателей услуг, родителей (законных представителей) по вопросам оказания образовательных услуг
	Организация контроля за реализацией программ дополнительного образования
	Обеспечение реализации предпрофессиональных программ дополнительного образования.
	Организация наставничества и сопровождения молодых педагогов
	Обеспечение получателей услуг внеучебной деятельностью, организованным отдыхом и занятостью в каникулярное время
	Организация участия в мероприятиях и проектах различной направленности и различного уровня
	Организация профилактической работы с получателями услуг
	Организация инновационной деятельности в муниципальном учреждении - внедрение новых форм, методик, технологий социального обслуживания (наличие инновационных разработок, методических печатных разработок, сборников, буклетов, выступлений)
	Обеспечение формирования и реализация индивидуальных образовательных маршрутов, повышения квалификации педагогических работников и осуществление мониторинга их реализации
	Организация различных форм работы с родительской общественностью (форумы, интернет-приемные, диалоговые (дискуссионные) проблемные площадки)
	Использование ресурсов информационных систем в управленческой деятельности, организация своевременной актуализации сайта в соответствии с требованиями действующего законодательства
Заведующий хозяйством	Организация контроля за формированием педагогическими работниками муниципального учреждения документации, формируемой в рамках образовательного процесса, в установленные сроки (отсутствие замечаний по ведению документации в рамках образовательного процесса)
	Участие в оформлении зданий и прилегающей территории
	Организация обеспечения общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности муниципального учреждения

	Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих (надзорных) органов по вопросам технической обеспеченности процесса оказания услуг
	Участие в подготовке плана финансово-хозяйственной деятельности с целью эффективного использования бюджетных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг
	Своевременное проведение текущего и косметического ремонта (помещений, элементов прилегающей территории)
	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной управленческой деятельности
Главный бухгалтер, бухгалтер	Своевременность предоставления отчетности (соблюдение сроков предоставления отчетности)
	Выполнение утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности
	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения контролирующими (надзорными) органами
	Подготовка экономических расчетов, направленных на эффективность использования денежных средств, в том числе передача непрофильных функций на аутсорсинг, и исключение неэффективных расходов
	Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах административно-хозяйственной и управленческой деятельности
Специалист по работе с молодежью	Отсутствие обоснованных жалоб, обращений по результатам проведения мероприятий
	Участие в проведении областных, городских, районных, отраслевых и иных акциях, мероприятиях по направлению деятельности
	Достижение позитивных результатов социальной адаптации получателей услуг муниципального учреждения, закрепленных за специалистом по работе с молодежью (доля участников конкурсов, соревнований различного уровня от общего количества обучающихся/ доля призеров и победителей от общего количества)
Медицинский персонал	Отсутствие замечаний (предписаний) контролирующих (надзорных) органов в части соблюдения санитарных норм и правил
	Отсутствие жалоб по основной деятельности от получателей услуг
Уборщики служебных помещений, дворник,	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок

рабочие по комплексному обслуживанию здания	Участие в общих мероприятиях муниципального учреждения (конкурсы, праздники, соревнования)
	Участие в оформлении зданий и прилегающей территории
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя муниципального учреждения
	Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения
	Экономное использование горюче-смазочных материалов (в соответствии с распоряжением Минтранса России от 14 марта 2008 г. N АМ-23-р "О введении в действие Методических рекомендаций "Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте")
Юрист	Отсутствие предписаний контролирующих (надзорных) органов, связанных с юридическим сопровождением деятельности муниципального учреждения
	Отсутствие нарушений при осуществлении закупок для нужд муниципального учреждения
	Отсутствие признанных решениями суда полностью (в части) недействительными заключенных договоров

(п. 4.4 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4.5. Распределение стимулирующих выплат (премий) работникам муниципальных учреждений осуществляется комиссией муниципального учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее - Комиссия), состав и положение о которой утверждается приказом руководителя муниципального учреждения, по результатам работы за месяц.

Решение Комиссии оформляется в форме протокола, который является основанием для издания приказа о премировании работников муниципального учреждения.

(п. 4.5 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4.6. На стимулирующие выплаты (премии) начисляется районный коэффициент.

(п. 4.6 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

4.7. Исключен. - [Постановление](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк.

Приложение 2
к постановлению
от 03.12.2009 N 90-пк

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
В СФЕРЕ СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ**

Список изменяющих документов
(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк,
от 25.07.2011 N 79-пк, от 14.11.2011 N 116-пк, от 13.12.2011 N 133-пк,
от 29.05.2012 N 68-пк, от 24.12.2012 N 154-пк, от 20.05.2013 N 42-пк,
от 26.01.2015 N 12-пк, от 24.08.2015 N 175-пк)

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, в отношении которых департамент по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени осуществляет полномочия учредителя (далее - Положение), устанавливает систему оплаты и стимулирования труда руководителей муниципальных автономных учреждений города Тюмени (далее - муниципальные учреждения).

(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк, от 13.12.2011 N 133-пк, от 26.01.2015 N 12-пк)

1.2. Положение предусматривает единые принципы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, в отношении которых департамент по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени (далее - Департамент) осуществляет полномочия учредителя, порядок формирования должностных окладов, а также доплат, надбавок и выплат стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными нормативными актами города Тюмени.

(п. 1.2 в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителя муниципального учреждения

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Фонд оплаты труда руководителя муниципального учреждения включает:

а) должностной оклад;

б) стимулирующие выплаты (премии);

в) ежемесячные выплаты от полученных муниципальным учреждением доходов при осуществлении им деятельности, приносящей доход;

г) единовременное вознаграждение по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от дальнейшего продолжения или прекращения ими трудовых отношений, в размере 20 тысяч рублей;

д) материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску;

е) персональную надбавку, установленную в соответствии с [пунктом 2.22](#) настоящего Положения;

ж) выплату за ведение преподавательской деятельности.

(п. 2.2 в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения (Д_{Ор}) определяется исходя из базовой ставки должностного оклада и максимального повышающего коэффициента по следующей формуле:

$$Д_{Ор} = Д_{Об} \times К_{мах}, \text{ где:}$$

Д_{Об} - базовая ставка должностного оклада руководителя муниципального учреждения;

К_{мах} - максимальный повышающий коэффициент.

2.4. Базовая ставка должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в размере 6186 рублей.

(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 24.12.2012 N 154-пк)

В случае повышения заработной платы работникам бюджетной сферы базовая ставка должностного оклада руководителя муниципального учреждения увеличивается на величину,

определенную в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области, муниципальными правовыми актами города Тюмени, о чем вносится соответствующее изменение в настоящее Положение.

(абзац введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 13.12.2011 N 133-пк)

2.5. Максимальный повышающий коэффициент устанавливается путем сложения базовых коэффициентов:

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк)

- одного из коэффициентов группы $K_1 - K_7, K_8$, одного из коэффициентов группы $K_{14} - K_{18}, K_{19}$

(для учреждений дополнительного образования);

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк)

- одного из коэффициентов группы $K_9 - K_{13}$, одного из коэффициентов группы $K_{14} - K_{18}, K_{19}$ (для прочих учреждений) в зависимости от следующих показателей:

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк)

Наименование коэффициента	Показатели	Размер базового коэффициента
I. Коэффициенты по видам основной деятельности		
1. Муниципальные учреждения дополнительного образования		
(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)		
1.1. Численность детей в муниципальных учреждениях дополнительного образования в сфере физической культуры и спорта	Численность детей до 1000 человек	$K_1 = 4,1$
	Численность детей от 100-1 до 1500 человек	$K_2 = 4,3$
	Численность детей от 1501 человек	$K_3 = 4,5$
(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)		
1.2. Численность детей в муниципальных учреждениях дополнительного образования в области молодежной политики	Численность детей до 499 человек	$K_4 = 3,0$
	Численность детей от 500 до 800 человек	$K_5 = 3,2$
	Численность детей от 801 до 1500 человек	$K_6 = 3,4$
	Численность детей от 1501 человек	$K_7 = 3,6$
(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)		
1.3. Вид муниципального учреждения (для спортивных школ)	За специализацию	$K_8 = 0,2$
(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)		
2. Прочие муниципальные учреждения (за исключением указанных в п. 1)		
(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)		
2.1. Привлечение граждан разных возрастных групп к регулярным занятиям игры в шахматы		$K_9 = 4,0$

2.2. Организация и проведение городских спортивно-массовых мероприятий, физкультурно-оздоровительных мероприятий городских спартакиад и др.; организация трудоустройства подростков и молодежи города Тюмени		K ₁₀ = 5,1
(пп. 2.2 в ред. постановления Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк)		
2.3. Социально-педагогическая реадaptация подростков группы социального риска детей, подростков, молодежи, находящихся в "трудной жизненной ситуации"		K ₁₁ = 3,7
2.4. Реабилитация несовершеннолетних наркозависимых		K ₁₂ = 4,7
2.5. Обеспечение деятельности загородного спортивного центра, загородного центра		K ₁₃ = 4,7
(пп. 2.5 в ред. постановления Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк)		
II. Прочие коэффициенты		
1. Имущество муниципального учреждения	1.1. Наличие спортивного комплекса (стадиона)	K ₁₄ = 1
	1.2. Наличие отдельно стоящего или 2-х и более встроенно-пристроенных помещений, или более 3-х встроенных помещений	K ₁₅ = 0,5
	1.3. Наличие 2-х или 3-х встроенных помещений	K ₁₆ = 0,4
	1.4. Наличие загородного центра, загородного спортивного центра	K ₁₇ = 4,0
	1.5. Прочие (за исключением п. 1.1 - 1.4)	K ₁₈ = 0,3
(в ред. постановления Администрации города Тюмени от 06.08.2010 N 87-пк)		
2. Оценка по результатам аттестации	2.1. Соответствует должности руководителя муниципального учреждения	K ₁₉ = 0,2
(в ред. постановлений Администрации города Тюмени от 20.05.2013 N 42-пк, от 26.01.2015 N 12-пк)		

2.6. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения пересматривается в связи с изменением показателей, указанных в [пункте 2.5](#) настоящего Положения, на начало финансового года, а также в случае изменения базовой ставки должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 13.12.2011 N 133-пк)

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

2.7. Стимулирующие выплаты (премии) руководителям муниципальных учреждений, предусмотренные [подпунктом "б" пункта 2.2](#) настоящего Положения, производятся ежеквартально за выполнение показателей результативности работы муниципальных учреждений за квартал, оцениваемых в баллах.

(п. 2.7 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.7.1. Исключен. - [Постановление](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк.

2.8. Размер стимулирующей выплаты (премии) по результатам труда руководителю

муниципального учреждения определяется по следующей формуле:

$$P = (S \times B) : N \times \Phi, \text{ где}$$

P - размер стимулирующей выплаты (премии) по результатам труда руководителя муниципального учреждения;

S - стоимость балла;

B - количество набранных баллов руководителем муниципального учреждения за выполнение показателей результативности работы муниципального учреждения;

N - норма рабочих дней в расчетном периоде;

Φ - количество дней, фактически отработанных руководителем муниципального учреждения в расчетном периоде.

Стоимость балла (S) определяется по следующей формуле:

$$S = D : B, \text{ где}$$

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 24.08.2015 N 175-пк)

D - должностной оклад руководителя муниципального учреждения без учета районного коэффициента;

B - итоговое количество максимальных баллов для выполнения показателей результативности работы муниципального учреждения.

(п. 2.8 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.9. Показателями результативности работы муниципальных учреждений являются:

выполнение муниципального задания, доведенного до муниципального учреждения учредителем, по количественным и качественным показателям;

обеспечение соответствия качества оказания муниципальных услуг нормам законодательства и требованиям, установленным в муниципальном задании;

укомплектованность муниципального учреждения кадрами в соответствии с квалификационными требованиями;

отсутствие обоснованных жалоб получателей услуг (родителей, законных представителей), работников муниципальных учреждений по деятельности муниципального учреждения;

соответствие деятельности муниципальных учреждений требованиям законодательства в сфере спорта и молодежной политике (отсутствие предписаний надзорных органов) при проведении контрольных мероприятий;

отсутствие случаев травматизма получателей услуг муниципальных учреждений в период осуществления услуг, работников муниципальных учреждений в период рабочего времени, произошедших в результате несоблюдения муниципальными учреждениями техники безопасности, правил пожарной безопасности, санитарно-эпидемиологических норм и правил;

наличие и своевременное обновление информации на официальном сайте муниципальных учреждений в соответствии с требованиями действующего законодательства;

организация работы с инвалидами, лицами с ограниченными возможностями здоровья, детьми, состоящими на различных видах профилактического учета: ПДН, КДН, ГОВ;

участие получателей услуг в конкурсах, фестивалях, физкультурных и спортивных мероприятиях различного уровня;

наличие дисциплинарных взысканий и (или) административных производств в отношении директора муниципального учреждения;

доведение уровня заработной платы педагогических работников муниципального учреждения до средней заработной платы в учреждениях дополнительного образования отрасли спорта и молодежной политике, подведомственных Департаменту.

Критериальные оценки (количество баллов) показателей результативности работы муниципальных учреждений устанавливается приказом директора Департамента.

(п. 2.9 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.10. Исключен. - [Постановление](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк.

2.11. Размер стимулирующей выплаты (премии) руководителю муниципального

учреждения, определяется Комиссией, состав которой утверждается приказом директора Департамента.

(п. 2.11 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.12. Комиссия создается численностью не менее пяти и не более семи членов. В состав Комиссии входят работники Департамента, руководители муниципальных учреждений. Количество работников Департамента в составе Комиссии должно превышать одну треть от общего числа членов Комиссии.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк)

Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря. Секретарь ведет протокол заседания Комиссии.

2.13. Решение Комиссии принимается открытым голосованием, большинством голосов, при условии присутствия не менее половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

2.14. Заседания Комиссии проводятся не позднее 20-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится премирование (далее - текущего месяца).

2.15. Для осуществления стимулирующей выплаты (премии) руководителю муниципального учреждения за счет бюджетных средств руководитель муниципального учреждения направляет в срок до 10-го числа месяца, следующего за кварталом, по итогам которого производится стимулирующая выплата (премия), в Комиссию [информацию](#) о результатах оценки деятельности муниципального учреждения по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению, справки муниципального учреждения о количестве фактически отработанных дней руководителем муниципального учреждения в расчетном периоде.

(п. 2.15 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.16. В срок до 25 числа текущего месяца, следующего за кварталом, протокол Комиссии направляется Департаментом в адрес заместителя Главы Администрации города Тюмени, директора административного департамента, исполняющего обязанности представителя нанимателя (работодателя).

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк)

Протокол Комиссии является основанием для подготовки представителем нанимателя (работодателем) распоряжения о премировании руководителей муниципальных учреждений.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк)

Административный департамент Администрации города Тюмени в трехдневный срок рассматривает протокол комиссии и издает распоряжение по премированию руководителей муниципальных учреждений.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк)

Административный департамент Администрации города Тюмени не позднее 29 числа текущего месяца, следующего за кварталом, доводит распоряжение до сведения руководителя й муниципальных учреждений.

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 14.11.2011 N 116-пк)

2.17. Руководитель муниципального учреждения не представляется к премированию в случаях:

наложения дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

невыполнения муниципального задания по количественным показателям;

выявления Департаментом в ходе проведения контрольных мероприятий недостоверных сведений (показателей) в отчете о выполнении муниципального задания, иных отчетов, полученных Департаментом в рамках мониторинга деятельности муниципального учреждения.

Руководитель муниципального учреждения не представляется к премированию за квартал, в котором выявлены соответствующие нарушения.

Руководитель муниципального учреждения не представляется к премированию в случае привлечения его к дисциплинарной ответственности за квартал, в котором применено дисциплинарное взыскание.

(п. 2.17 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.17.1. При нарушении сроков предоставления отчетов, ответов на запросы учредителю, сроков исполнения локальных актов учредителя, в том числе в части проведения мероприятий и

(или) участия в мероприятиях городского уровня, в отчетном квартале, размер стимулирующей выплаты (премии) руководителю муниципального учреждения снижается на 10%.

(п. 2.17.1 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 24.08.2015 N 175-пк)

2.18. Выплаты руководителю муниципального учреждения, предусмотренные [подпунктом "в" пункта 2.2](#) настоящего Положения, устанавливаются в размере, не превышающем 10% от общего объема средств, полученных от осуществления деятельности, приносящей доход, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников муниципального учреждения, но не более размера должностного оклада по занимаемой должности руководителя муниципального учреждения, установленного трудовым договором.

Для получения выплаты, предусмотренной [подпунктом "в" пункта 2.2](#) настоящего Положения, муниципальное учреждение до 10 числа месяца, следующего за месяцем, по итогам которого осуществляется выплата (далее по тексту - текущий месяц), предоставляет в Департамент [расчет](#) по форме согласно приложению 2 к настоящему Положению, для согласования. Согласование расчета Департаментом осуществляется в течение 5 рабочих дней с момента поступления расчета в Департамент. Муниципальное учреждение в срок до 15 числа месяца, следующего за месяцем, по итогам которого осуществляется выплата, расчет, согласованный с Департаментом, предоставляет в административный департамент Администрации города Тюмени.

Представленный муниципальным учреждением расчет является основанием для подготовки заместителем Главы Администрации города Тюмени, директором административного департамента, исполняющего обязанности представителя работодателя, распоряжения об осуществлении выплаты, предусмотренной [подпунктом "в" пункта 2.2](#) настоящего Положения.

Административный департамент Администрации города Тюмени не позднее 20 числа текущего месяца доводит распоряжение до сведения руководителей муниципальных учреждений.

(п. 2.18 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.19. Выплаты, предусмотренные [подпунктом "г" пункта 2.2](#) настоящего Положения, производятся на основании распоряжения заместителя Главы Администрации города Тюмени, директора административного департамента, исполняющего обязанности представителя работодателя, по письменному заявлению руководителя муниципального учреждения.

(п. 2.19 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.20. Исключен. - [Постановление](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк.

2.20.1. Выплаты, предусмотренные [подпунктом "д" пункта 2.2](#) настоящего Положения, производятся на основании распоряжения заместителя Главы Администрации города Тюмени, директора административного департамента, исполняющего обязанности представителя работодателя, по письменному заявлению руководителя муниципального учреждения, поданному не позднее чем за семь календарных дней до наступления ежегодного оплачиваемого отпуска, в размере одного должностного оклада по замещаемой должности.

(п. 2.20.1 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.21. Районный коэффициент начисляется на все виды выплат, установленных в [пункте 2.2](#) настоящего Положения, за исключением [подпунктов "г", "е" пункта 2.2](#) настоящего Положения.

(п. 2.21 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.22. Порядок назначения ежемесячной персональной надбавки, предусмотренной [подпунктом "е" пункта 2.2](#) настоящего Положения:

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

а) размер персональной надбавки устанавливается в зависимости от сложности и напряженности управления муниципальным учреждением, с учетом деловых личных качеств руководителя, а именно квалификации, инициативности, умения принимать оперативные меры в ходе возложенных на него задач, а также за фактически отработанное время;

(в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

б) размер ежемесячной персональной надбавки устанавливается с указанием конкретной суммы не более одного должностного оклада сроком на 1 год;

в) выплата персональных надбавок осуществляется из средств муниципального учреждения;

г) выплата устанавливается распоряжением заместителя Главы Администрации города

Тюмени, директора административного департамента, исполняющего обязанности представителя работодателя, по представлению Департамента и доводится до руководителя муниципального учреждения.

(пп. "г" в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

(п. 2.22 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 13.12.2011 N 133-пк)

2.23. Руководитель муниципального учреждения может осуществлять преподавательскую деятельность в объеме не более 9 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки и размер выплаты, предусмотренной [подпунктом "ж" пункта 2.2](#) настоящего Положения, устанавливаются на основании заявления руководителя учреждения по согласованию с Департаментом и закрепляются в трудовом договоре с руководителем муниципального учреждения.

Размер выплаты, предусмотренной [подпунктом "ж" пункта 2.2](#) настоящего Положения, определяется исходя из размера средней величины должностных окладов педагогических работников, установленных в штатном расписании учреждения на текущий год в пересчете на заявленную нагрузку по преподавательской деятельности.

Абзац исключен. - [Постановление](#) Администрации города Тюмени от 24.08.2015 N 175-пк.

(п. 2.23 в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

2.24. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего Положения, производится в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенного до учреждения в порядке финансового обеспечения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доходов деятельности.

(п. 2.24 введен [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк)

Приложение 1
к Положению

Список изменяющих документов

(введена [постановлением](#) Администрации города Тюмени от 26.01.2015 N 12-пк;

в ред. [постановления](#) Администрации города Тюмени от 24.08.2015 N 175-пк)

Председателю комиссии
по определению размера стимулирующей выплаты
(премии) по результатам труда
руководителей муниципальных
учреждений города Тюмени

Информация

о результатах оценки деятельности муниципальных учреждений

в _ квартале ____ года

№ п/п	Наименование муниципального учреждения	Оцениваемый показатель	Количество баллов	Основание оценки	Примечание

--	--	--	--	--	--

Руководитель муниципального учреждения

Приложение 2
к Положению

Список изменяющих документов
(введен постановлением Администрации города Тюмени
от 26.01.2015 N 12-пк)

РАСЧЕТ
выплаты руководителю муниципального учреждения за счет
доходов, полученных от осуществления ими деятельности,
приносящей доход за _____ 20__ г.
(месяц)

Наименование муниципального учреждения	Объем средств, направляемых на формирование фонда оплаты труда работников муниципального учреждения (рублей)	Объем выплаты руководителю	
		%	Сумма, рублей (с учетом р.к.)

Руководитель муниципального учреждения _____ / _____
(подпись) (Фамилия И.О.)

Главный бухгалтер _____ / _____
(подпись) (Фамилия И.О.)

"__" _____ 20__ г.

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента
по спорту и молодежной
политике Администрации города Тюмени

_____/_____/_____
"__" _____ 20__ г.
