



## АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.07.2012

№ 451

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

В соответствии со статьёй 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании постановления Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных казенных и бюджетных учреждений», пункта 24 части 2 статьи 48 Устава городского округа Стрежевой, в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой согласно приложению.

2. Признать утратившими силу постановления Администрации городского округа Стрежевой:

- от 08.06.2009 № 436 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений и муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труда»;

- от 30.10.2009 № 723 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 30.11.2009 № 791 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 23.03.2010 № 193 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 09.02.2011 № 77 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 02.03.2011 № 121 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 24.03.2011 № 175 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 22.06.2011 № 401 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 04.10.2011 № 636 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 16.01.2012 № 21 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 08.06.2009 № 436»;

- от 18.09.2009 № 622 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителей муниципальных учреждений и муниципальных автономных учреждений городского округа Стрежевой при переходе на новые системы оплаты труд»;
- от 30.10.2009 № 724 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 № 622»;
- от 30.11.2009 №792 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 № 622»;
- от 03.06.2010 №413 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 № 622»;
- от 23.06.2010 № 456 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 № 622»;
- от 21.02.2011 №103 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 № 622»;
- от 23.04.2012 № 262 «О внесении изменений в постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.09.2009 № 622».

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления.

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

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей**  
**муниципальных учреждений городского округа Стрежевой**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой. Перечень муниципальных учреждений городского округа Стрежевой определен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.2. Настоящее Положение является основой для установления оплаты труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и с учётом отраслевых особенностей оплаты труда.

1.3. Заработная плата труда руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой (далее – Учреждение) определяется исходя из:  
должностных окладов;  
выплат компенсационного характера;  
выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой устанавливается работодателем на основании трудового договора исходя из установленного размера оклада руководителя Учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

1.5. Размеры выплат стимулирующего характера, в т.ч. премий, порядок и критерии их выплаты ежегодно устанавливаются учредителем муниципального учреждения городского округа Стрежевой в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения и определяются с учётом результатов деятельности учреждения.

1.6. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе премирование, осуществляется в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

**2. Порядок формирования заработной платы руководителей Учреждений**

2.1. Должностные оклады руководителям Учреждений в зависимости от группы по оплате труда руководителя определены в приложении 2 к настоящему Положению.

2.2. Объемные показатели являются основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя Учреждения.

Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда:

- для руководителя муниципального дошкольного образовательного учреждения установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 23.03.2010 № 195;

- для руководителя муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 26.03.2010 № 216;

- для руководителя муниципального общеобразовательного учреждения установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 30.09.2009 № 640;
- для руководителя муниципального учреждения культуры установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 452;
- для руководителя муниципального учреждения физической культуры и спорта установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 02.07.2012 № 453;
- для руководителя муниципального учреждения здравоохранения установлены постановлением Администрации городского округа Стрежевой от 30.10.2009 № 722.

2.3. Предоставление выплат стимулирующего характера руководителям Учреждений осуществляется в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителям Учреждений с учетом условий труда определены разделом 4 настоящего Положения.

### **3. Перечень, размер и порядок выплат стимулирующего характера**

3.1. В целях поощрения руководителей Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на усиление материальной заинтересованности руководителя в выполнении основных целей и задач, отраженных в Уставе Учреждения, повышения качества предоставляемых услуг.

3.2. Руководителям Учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за наличие почетного звания (нагрудного знака);
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие квалификационной категории;
- премии по итогам работы;
- единовременные вознаграждения;
- надбавка за стаж.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.5. Руководителям муниципальных учреждений здравоохранения городского округа Стрежевой устанавливается ежемесячная надбавка за наличие категории:

- при наличии второй квалификационной категории в размере 750 рублей;
- при наличии первой квалификационной категории в размере 1000 рублей;
- при наличии высшей квалификационной категории в размере 1350 рублей.

Руководителям квалификационная категория учитывается по специальности «Организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности при условии совмещения должностей (профессий) по данной клинической специальности в рамках основного трудового договора.

3.6. Руководителям Учреждений устанавливаются премии по итогам работы по трем направлениям:

- премирование по итогам работы за календарный период месяц (ежемесячная премия);
- премирование по итогам работы за иной календарный период;
- вознаграждение по итогам работы за год.

1) Размер премирования по итогам работы за календарный период месяц (ежемесячная премия) определяется в процентах к должностному окладу пропорционально отработанному времени, но не более шести должностных окладов в год.

Премирование руководителя по результатам работы за иной календарный период работы (2, 3, 4 месяца и т.д.), вознаграждение по итогам работы за год осуществляется в пределах средств, предусмотренных на данные выплаты.

2) Для премирования руководителя Учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований образуется отдельный от фонда оплаты труда работников Учреждения премиальный фонд (без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), годовой размер которого, а также его распределение по периодам времени, определяются распоряжением (приказом) Администрации городского округа Стрежевой и органов Администрации городского округа Стрежевой, наделенных правами юридического лица, в соответствии с подчиненностью муниципального учреждения городского округа Стрежевой.

3) Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения Учреждением целевых показателей эффективности деятельности Учреждения (далее - целевые показатели), личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного для соответствующего периода.

4) Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения, указанные в подпункте 2) пункта 3.6, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам данного Учреждения за исключением заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

5) Для оценки деятельности руководителей муниципальных дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, общеобразовательных учреждений, учреждений культуры, физической культуры и спорта руководитель соответствующего Учреждения ежемесячно предоставляет план работы Учреждения на следующий месяц и отчет о выполнении утвержденного плана работы за предыдущий месяц в Управление образования Администрации городского округа Стрежевой, Управление культуры, спорта и молодежной политики

Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности. Порядок, сроки предоставления планов работы и отчетов о выполнении утвержденного плана работы Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой и Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой для учреждений, находящихся в ведении Управлений, разрабатывается самостоятельно.

6) Для оценки деятельности руководителей муниципальных учреждений здравоохранения, руководитель Учреждения ежемесячно:

- в срок до 25 числа месяца формирует план работы Учреждения на следующий месяц. Утверждение плана осуществляет заместитель Мэра городского округа, курирующий деятельность Учреждения;

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

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

На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое членами Комиссии либо председателем Комиссии, в котором определяется размер премии руководителя Учреждения по итогам работы. Примерное положение о Комиссии определено в приложении 3 к настоящему Положению.

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

8) Перечень целевых показателей оценки результативности труда руководителей Учреждений определяется работодателем самостоятельно и утверждается распоряжением (приказом) работодателя с последующим уведомлением руководителя Учреждения.

При 100% выполнении показателей результативности труда руководителей Учреждений, устанавливается предельная величина премии.

9) Ежемесячное премирование руководителю Учреждения устанавливается не полностью или снижается его размер при наличии упущений и нарушений в работе в соответствии с нижеприведенным Примерным перечнем.

Примерный перечень упущений, являющихся основанием для снижения размера премирования от 25% до 50 % (в исключительных случаях до 100%):

- искажение отчетных данных;
- несвоевременное и некачественное предоставление отчетных данных и документов, находящихся на контроле;
- несвоевременная и некачественная подготовка документов;
- неисполнение муниципальных правовых актов;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;
- нарушение правил охраны труда и техники безопасности;
- разглашение информации, ставшей известной в процессе исполнения должностных обязанностей, которая составляет государственную, служебную или иную, охраняемую законами, тайну.

Привлечение в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке к дисциплинарной ответственности является основанием для снижения премии руководителю Учреждения в размере 100%.

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

Оценка выполнения показателя - 80%,

предельный процент премирования по условному показателю - 30%,

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

Снижение процента премирования производится за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе, нарушение трудовой дисциплины. Руководителю, отработавшему неполный месяц, премиальные выплаты производятся из расчета времени, фактически отработанного им в данном периоде.

10) На основании заключения, указанного в подпункте 7 пункта 3.6. настоящего Положения, работодателем издается распоряжение (приказ) о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы.

На основании распоряжения (приказа) работодателя издается приказ Учреждения о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы

11) При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактическое отработанное время.

3.7. Руководителю Учреждения с учетом финансовой обеспеченности выплачиваются единовременные вознаграждения в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65) при условии добросовестной работы, при объявлении благодарности, при награждении государственными или ведомственными наградами, почетными грамотами Министерств и ведомств Российской Федерации, местными органами управления, в связи с выходом на пенсию за выслугу лет.

Размер единовременного вознаграждения руководителю Учреждения не может превышать двух должностных окладов премируемого руководителя.

Решение о выплате единовременного вознаграждения принимает работодатель.

Основанием для начисления единовременного вознаграждения руководителю Учреждения является распоряжение (приказ) работодателя.

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

3.8. Руководителю муниципального учреждения культуры городского округа Стрежевой устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в отрасли культуры.

Надбавка за стаж работы в отрасли культуры составляет:

- 1) от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;
- 2) свыше 10 лет - до 15 лет включительно 1155 рублей;
- 3) свыше 15 лет - до 20 лет включительно - 1610 рублей;
- 4) свыше 20 лет - 2055 рублей.

Руководитель муниципального учреждения культуры городского округа Стрежевой, попадающий под выплату нескольких надбавок, установленных пунктами 3.3, 3.8. настоящего Положения, получает только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. В перечень выплат компенсационного характера включаются:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты руководителям Учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

- процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата руководителям, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, руководителю Учреждения при разработке проектов локальных нормативных актов Учреждения, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% должностного оклада руководителя в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами определяется Работодателем в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.

4.5. К заработной плате работников Учреждения производятся выплаты районного коэффициента в размере 1,7 за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

Размер процентной надбавки к заработной плате и порядок ее выплаты устанавливаются в порядке, определяемом статьей 316 Трудового Кодекса Российской Федерации. Процентная надбавка устанавливается в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждый последующий год работы до достижения 50 процентов к заработной плате.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее года в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, надбавки начисляются в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев, и до достижения 50% надбавки. Молодежи, прожившей в районах Крайнего Севера или в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, не менее пяти лет процентная надбавка устанавливается в полном размере (50%) с первого дня работы. Проживание в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях учитывается независимо от того, когда это имело место.

4.6. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. Материальная помощь**

5.1. Материальная помощь руководителям Учреждений выплачивается по следующим основаниям:

- для организации отдыха и лечения;
- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

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

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

5.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы руководителя Учреждения.

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

Перечень муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения	
1.1.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 1 «Солнышко» компенсирующего вида городского округа Стрежевой
1.2.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 2 «Оленёнок» городского округа Стрежевой
1.3.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад № 3 «Петушок» городского округа Стрежевой
1.4.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 4 «Лебедушка» общеразвивающего вида городского округа Стрежевой
1.5.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад № 5 «Золотой ключик» городского округа Стрежевой
1.6.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад №6 «Колобок» комбинированного вида городского округа Стрежевой
1.7.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 7 «Рябинушка» общеразвивающего вида городского округа Стрежевой
1.8.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 8 «Золотая рыбка» общеразвивающего вида городского округа Стрежевой
1.9.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 9 «Журавушка» комбинированного вида городского округа Стрежевой
1.10.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение Центр развития ребенка - детский сад № 10 «Росинка» городского округа Стрежевой
1.11.	Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 11 «Ромашка» комбинированного вида городского округа Стрежевой
2. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей	
2.1.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Центр экологического воспитания детей городского округа Стрежевой
2.2.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Центр дополнительного образования детей городского округа Стрежевой
2.3.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа»
2.4.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей Станция юных туристов городского округа Стрежевой
2.5.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детская школа искусств»
3. Муниципальные общеобразовательные учреждения	
3.1.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Гимназия № 1 городского округа Стрежевой
3.2.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 2 городского округа Стрежевой
3.3.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 3 городского округа Стрежевой»
3.4.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов
3.5.	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Средняя общеобразовательная школа № 6 городского округа Стрежевой

3.6.	Муниципальное казённое образовательное учреждение Открытая (сменная) общеобразовательная школа городского округа Стрежевой
3.7.	Муниципальное казённое специальное (коррекционное) образовательное учреждение для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа VIII вида» городского округа Стрежевой
4. Муниципальные учреждения культуры	
4.1.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Многофункциональный социокультурный комплекс»
5. Муниципальные учреждения физкультуры и спорта	
5.1.	Муниципальное бюджетное учреждение «Физкультурно-спортивный комплекс»
6. Муниципальные учреждения здравоохранения	
6.1.	Муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская больница»

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

Размеры должностных окладов  
руководителей муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1. Муниципальные учреждения культуры		
1.1.	I	10322
1.2.	II	9925
1.3.	III	9527
1.4.	IV	9130
2. Муниципальные учреждения физической культуры и спорта		
2.1.	I	7900
2.2.	II	7333
2.3.	III	6834
2.4.	IV	6329
3. Муниципальные учреждения здравоохранения		
3.1.	I	15879
3.2.	II	14801
3.3.	III	13838
3.4.	IV	12874
3.5.	V	12023
4. Муниципальные учреждения образования		
4.1.	I	10848-14235
4.2.	II	9868-11342
4.3.	III	9074-11003
4.4.	IV	6805-7940

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

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

## 1. Общие положения

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

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

1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

## 2. Состав и полномочия Комиссии

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

### 2.2. Председатель комиссии:

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

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

### 2.4. Секретарь комиссии:

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

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

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

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

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

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

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

2.9. Для выполнения возложенных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

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

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

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

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

2.10.2. Устанавливать для руководителя Учреждения сроки предоставления информации.

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

### **3. Порядок работы комиссии**

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

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

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

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