

Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 18.02.2016 №112  
«О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров  
муниципальных учреждений городского округа Стрежевой»

(в редакции от 07.11.2016 №836, от 10.04.2017 №267, от 01.02.2018 №52, от  
21.10.2019 №883, от 29.01.2021 №44, от 24.03.2021 №150, от 27.06.2022 №414 (в  
редакции от 27.07.2022 №493), от 29.06.2022 №427, от 19.08.2022 №555, от  
09.12.2022 №785, от 27.01.2023 №73, от 08.02.2023 №122, от 14.03.2023 №183, от  
13.07.2023 №483, от 06.09.2023 №596, от 19.12.2023 №847 (в редакции от  
18.01.2024 №39), от 10.01.2024 №11, от 09.02.2024 №115, от 15.03.2024 №214, от  
25.03.2024 №236)

В соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений», на основании решения Городской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 03.02.2016 № 01/16, пункта 24 части 2 статьи 48 Устава городского округа Стрежевой, в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте органов местного самоуправления городского округа Стрежевой.
3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2016.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Мэра городского округа по экономике.

Мэр городского округа

В.М. Харахорин

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Администрации  
городского округа Стрежевой  
от 18.02.2016 № 112  
(в редакции от 07.11.2016 №836, от  
10.04.2017 №267, от 01.02.2018 №52,  
от 21.10.2019 №883, от 29.01.2021  
№44, от 24.03.2021 №150, от  
27.06.2022 №414 (в редакции от  
27.07.2022 №493), от 29.06.2022  
№427, от 19.08.2022 №555, от  
09.12.2022 №785, от 27.01.2023 №73,  
от 08.02.2023 №122, от 14.03.2023  
№183, от 13.07.2023 №483, от  
06.09.2023 №596, от 19.12.2023 №847,  
от 10.01.2024 №11, от 15.03.2024 №214)

Положение о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда:

а) руководителей муниципальных автономных и бюджетных учреждений городского округа Стрежевой (в том числе заведующих обособленными структурными подразделениями муниципальных образовательных Учреждений городского округа Стрежевой (далее - заведующие структурными подразделениями);

б) заместителей руководителей (в том числе заместителей заведующих структурными подразделениями) и главных бухгалтеров муниципальных автономных и бюджетных учреждений городского округа Стрежевой (далее - Положение), устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат;
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

1.2. Перечень муниципальных автономных и бюджетных учреждений городского округа Стрежевой (далее по тексту настоящего Положения, когда оно относится к учреждениям всех трех типов одновременно - Учреждения) определен в приложении 1 к настоящему Положению.

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы (в том числе на премирование), материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре осуществляется:

руководителям муниципальных автономных и бюджетных учреждений городского округа Стрежевой, заместителям руководителей и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений городского округа Стрежевой - за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных на эти цели в учреждении на соответствующий финансовый год, и (или) средств учреждения от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается работодателем на основании трудового договора исходя из установленного размера должностного оклада руководителя Учреждения.

1.5. Заработная плата руководителя Учреждения выплачивается не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

1.6. Индексация заработной платы производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## 2. Нормативная правовая база, устанавливающая систему оплаты труда

2.1. Основополагающими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Томской области, в соответствии с которыми устанавливается система оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой, являются:

1) Трудовой кодекс Российской Федерации;

2) Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

3) Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

4) Распоряжение Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;

5) исключен

6) Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

7) Приказ Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

8) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;

9) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

10) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

11) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

12) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта»;

13) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

14) Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

15) Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

16) Закон Томской области «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области» (принят решением Государственной Думы Томской области от 09.10.1997 № 573);

17) Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;

18) Закон Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области»;

19) утратил силу

20) Постановление Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений»;

21) Постановление Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 18.08.2006 № 75 «Об утверждении выплаты единовременного вознаграждения спортсменам Томской области и их тренерам за победы и призовые места на официальных всероссийских и международных соревнованиях»;

22) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

23) Постановление Администрации Томской области от 23.12.2013 № 559а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области и признании утратившими силу постановления Администрации Томской области от 20.02.2006 № 18а и пункта 2 постановления Администрации Томской области от 18.12.2012 № 547а»;

24) Постановление Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;

25) Постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»;

26) Постановление Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

27) Постановление Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

28) Постановление Администрации Томской области от 13.01.2010 № 3а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»;

29) Постановление Администрации городского округа Стрежевой от 06.02.2017 № 103 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений городского округа Стрежевой»;

30) исключен

30) Решение Думы городского округа Стрежевой от 09.12.2015 № 36 «О местном бюджете городского округа Стрежевой на 2016 год».

2.2. Кроме перечисленных нормативных правовых актов при разработке локальных документов по системе оплаты труда Учреждения используют действующие методические рекомендации Департамента общего образования Томской области, Департамента труда и занятости населения Томской области, Департамента по культуре и туризму Томской области, Департамента по молодежной политике, физической культуре и спорту Томской области (в части, не противоречащей действующему законодательству), письма (инструктивные письма) областного и федерального уровня.

### 3. Должностные оклады

#### 3.1. В муниципальных учреждениях образования, культуры, физической культуры и спорта:

3.1.1. Должностные оклады руководителей Учреждений определены в приложении 2 к настоящему Положению:

- для руководителей Учреждений (в том числе заведующих структурными подразделениями) кроме директора Муниципального дошкольного образовательного учреждения (далее – МДОУ), директора Муниципального образовательного учреждения дополнительного образования (далее – МОУ ДО), в зависимости от группы по оплате труда руководителя;

- для директора МДОУ, директора МОУДО - в зависимости от количественных и качественных показателей, значительно осложняющих работу по руководству указанным учреждением.

3.1.2. Объемные показатели, являющиеся основным критерием для определения группы по оплате труда руководителя учреждения, установлены в приложении 3 к настоящему Положению.

3.1.3. Конкретные показатели отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителя учреждения определяются распоряжением (приказом) Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, Управления культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности учреждения.

В период введения нормативными правовыми актами Томской области режима повышенной готовности на территории региона за руководителями муниципальных учреждений культуры, физической культуры и спорта сохраняется группа по оплате труда руководителей до окончания периода введения режима вне зависимости от выполнения объемных показателей.

#### 3.2. В муниципальных учреждениях печатных средств массовой информации и прочих муниципальных учреждениях:

Должностные оклады руководителей учреждений устанавливаются работодателем в зависимости от количественных и качественных показателей, значительно осложняющих работу по руководству указанных учреждений.

### 3.3. *исключен.*

3.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя (в том числе заместителей заведующего структурным подразделением) и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя.

## 4. Компенсационные выплаты

4.1. С учетом условий труда руководителям Учреждений (в том числе заведующим структурными подразделениями), их заместителям (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями), главным бухгалтерам в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;

2) 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);

3) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

4) *исключен*

5) надбавка за специальный режим работы;

6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

7) иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

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

4.3. Выплаты компенсационного характера 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), устанавливаются согласно статей 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, определяется 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. *исключен*

4.6. Руководителям муниципальных учреждений печатных средств массовой информации и руководителям прочих муниципальных учреждений устанавливается надбавка за специальный режим работы в размерах, не превышающих 100 % к должностному окладу.

4.7. К заработной плате руководителей, его заместителей и главных бухгалтеров Учреждений 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 местностях, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «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.

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

4.9. Оклад (должностной оклад) и выплаты компенсационного характера, указанные в настоящем разделе, не образуют новый оклад (должностной оклад).

## 5. Стимулирующие выплаты (кроме премий)

5.1. В целях поощрения руководителей Учреждений (в том числе заведующих структурными подразделениями), их заместителей (в том числе заместителей заведующих структурными подразделениями) и главных бухгалтеров устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на усиление материальной заинтересованности работников в выполнении основных целей и задач, отраженных в Уставе Учреждений, повышения качества предоставляемых услуг.

5.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям Учреждений (в том числе заведующим структурными подразделениями), их заместителям (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями) и главным бухгалтерам производятся на основании оценки деятельности Учреждений (структурных подразделений) за отчетный период в соответствии с установленными целевыми показателями результативности работы.

5.3. Выплаты стимулирующего характера, установленные настоящим разделом Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (кроме иных выплат, носящих разовый поощрительный характер).

#### 5.4. исключен

5.5. Руководителям Учреждений (в том числе заведующим структурными подразделениями), их заместителям (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями) и главным бухгалтерам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

2) надбавка за наличие ученой степени;

3) надбавка за наличие квалификационной категории;

4) надбавка за стаж работы;

5) надбавка за высокую результативность и качество работы;

6) надбавка за сложность и напряженность.

7) иные выплаты, носящие разовый поощрительный характер.

5.6.1. Руководителям Учреждений (в том числе заведующим структурными подразделениями), их заместителям (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями) и главным бухгалтерам устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - в размере 1000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный», - в размере 2000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

5.6.2. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений физической культуры и спорта устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу:

- при награждении их почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» либо нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» - в размере 1000 рублей;

- при присвоении им почетного звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетных спортивных званий «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России» и «Почетный спортивный судья России» - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий, наград перечисленных в пунктах 5.6.1. и 5.6.2. надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.6.3. Руководителям Учреждений подведомственных Управлению образования (в том числе заведующим структурными подразделениями), их заместителям (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями) устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», - в размере 5000 рублей;

- за наличие почетного звания, начинающегося со слова «Народный...», - в размере 6000 рублей;

- за наличие ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.



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

При этом стимулирующая выплата, предусмотренная пунктом 5.6.1. им не устанавливается.

5.6.4. Руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений культуры устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу:

- за наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», - в размере 5000 рублей;

- за наличие почетного звания, начинающегося со слова «Народный...», - в размере 6000 рублей.

5.7. Руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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 работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

5.8. Руководителям образовательных Учреждений (в том числе заведующим структурными подразделениями), их заместителям (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями) устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

- за первую категорию - 1350 рублей;

- за высшую категорию - 2025 рублей.

Руководителям, их заместителям, работающим на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

5.9. Руководителям учреждений культуры, их заместителям устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы в отрасли культуры.

Надбавка за стаж работы в отрасли культуры составляет:

- от 5 до 10 лет включительно - 725 рублей;

- свыше 10 лет - до 15 лет включительно 1155 рублей;

- свыше 15 лет - до 20 лет включительно - 1610 рублей;

- свыше 20 лет - 2055 рублей.

Надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке составляет:

- от 5 до 10 лет включительно - 695 рублей;

- свыше 10 лет до 15 лет включительно - 940 рублей;

- свыше 15 лет до 20 лет включительно - 1080 рублей;

- свыше 20 лет до 25 лет включительно - 1355 рублей;

- свыше 25 лет - 1560 рублей.

Руководитель учреждения культуры, его заместители, попадающие под выплату нескольких надбавок, установленных пунктами 5.6, 5.9 настоящего Положения, получают только одну надбавку по принципу наибольшей выгоды.

5.10. Надбавка за высокую результативность и качество работы устанавливается руководителям печатных средств массовой информации и

руководителям прочих муниципальных учреждений с учетом высоких достижений в труде, применения в работе передовых методов труда, работы в условиях эксперимента и др. в размере до 100% к должностному окладу.

5.11. Надбавка за сложность и напряженность руководителям печатных средств массовой информации и руководителям прочих муниципальных учреждений устанавливается работодателем с учетом сложности, важности и напряженности работы руководителя исходя из должностных обязанностей и особого режима работы, вызванного систематическим отклонением по служебной необходимости от установленного режима труда и отдыха, командировками. Размер указанной надбавки устанавливается с учетом обеспечения финансовыми средствами до 100% к должностному окладу.

5.12. Иные выплаты, носящие разовый поощрительный характер, производятся руководителю Учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и осуществляется в пределах средств, предусмотренных на данные выплаты, либо при наличии экономии установленного фонда оплаты труда в случаях и размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения. Иные выплаты, носящие разовый поощрительный характер, выплачиваются одновременно с заработной платой и не учитываются в случаях исчисления среднего заработка.

## 6. Премии руководителям Учреждений

6.1. Руководителю Учреждения (в том числе заведующему структурным подразделением) выплачиваются следующие виды премий:

- премия по итогам работы за календарный месяц;
- премия по итогам работы за иной календарный период;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

6.2. Премирование по итогам работы за месяц.

6.2.1. Выплата премий руководителю Учреждения по итогам работы за календарный месяц производится исходя из годового размера премиального фонда. Размер премиального фонда руководителя Учреждения без учета начислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды и с учетом районного коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ежегодно устанавливается распоряжением (приказом) Администрации городского округа, Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, Управления культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения согласно форме, определенной приложением 5 к настоящему Положению.

6.2.2. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за календарный месяц определяется исходя из показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения и его руководителя и условий осуществления выплат стимулирующего характера, предусмотренных трудовым договором с руководителем Учреждения (далее - показатели и критерии оценки эффективности деятельности).

6.2.3. Размер выплачиваемой руководителю Учреждения премии по итогам работы за календарный месяц не может превышать размера, установленного для соответствующего периода времени в соответствии с распределением годового размера премиального фонда руководителя.

6.2.4. Оценка достигнутого Учреждением результата выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности и определение размера премии по итогам работы за месяц осуществляются комиссией по оценке выполнения показателей и критериев оценки эффективности

деятельности (далее – Комиссия). Примерное положение о Комиссии определено в приложении 6 к настоящему Положению.

6.2.5. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности, условия премирования и депремирования руководителя Учреждений; полномочия Комиссии; формы, сроки и порядок представления Учреждением отчетности о выполнении указанных показателей и критериев оценки эффективности деятельности определяются распоряжением (приказом) Администрации городского округа Стрежевой, Управления образования Администрации городского округа Стрежевой, Управления культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения.

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

6.2.6. На основе проведенной оценки составляется заключение, подписываемое членами Комиссии и (или) председателем Комиссии, в котором определяется размер премии руководителя Учреждения по итогам работы за месяц.

На основании заключения издается распоряжение (приказ) о выплате руководителю Учреждения премии по итогам работы за календарный месяц.

6.2.7. Неиспользованные средства годового премиального фонда руководителя Учреждения, предусмотренные для отдельного периода для начисления премии по итогам работы за календарный месяц, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, за исключением заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера.

6.3. Премирование по итогам работы за иной календарный период.

6.3.1. Премирование руководителя Учреждения по итогам работы за иной календарный период работы (2, 3, 4 месяца и др.) осуществляется в пределах средств, предусмотренных на данные выплаты либо при наличии экономии установленного фонда оплаты труда, образующегося по состоянию на дату окончания данного периода, в зависимости от личного вклада руководителя в конечные результаты деятельности и рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{кп} = 3P_{нач} / N_{дней} \times \Phi_{дней}$$

где  $P_{кп}$  – премирование руководителя Учреждения по итогам работы за календарный период (2, 3, 4 месяца и др.), руб.;

$3P_{нач}$  - месячная заработная плата руководителя Учреждения к начислению, руб.;

$N_{дней}$  – нормативное количество рабочих дней за календарный период, дн.;

$\Phi_{дней}$  – фактически отработанное количество рабочих дней за календарный период, дн.

6.3.2. Премирование по итогам работы за иной календарный период руководителю Учреждения выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6.4. Выплата премии по итогам работы руководителю Учреждения может осуществляться за календарный период месяц и за иной календарный период.

6.5. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

6.5.1. Руководителю Учреждения выплачивается единовременная премия

в связи с особо значимыми событиями в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;

- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет).

6.5.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов руководителя за событие.

6.5.3. Единовременная премия руководителю Учреждения выплачивается одновременно с заработной платой и не учитывается в случаях исчисления среднего заработка.

## 7. Премии заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам

7.1. Заместителям руководителей Учреждений (в том числе заместителям заведующих структурными подразделениями) и главным бухгалтерам выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- премия по итогам работы за иной календарный период;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

7.2. Ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц.

7.2.1. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера в выполнении Учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения Учреждением показателей и критериев оценки эффективности деятельности.

7.2.2. Локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

7.3. Премирование по итогам работы за иной календарный период.

7.3.1. Премирование по итогам работы за иной календарный период работы (2, 3, 4 месяца и др.) осуществляется в пределах средств, предусмотренных на данные выплаты, либо при наличии экономии установленного фонда оплаты труда, образующегося по состоянию на дату окончания данного периода, в зависимости от личного вклада заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера в конечные результаты деятельности и рассчитывается по следующей формуле:

$$P_{\text{кп}} = 3P_{\text{нач}} / N_{\text{дней}} \times \Phi_{\text{дней}}$$

где  $P_{\text{кп}}$  – премирование заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера по итогам работы за календарный период (2, 3, 4 месяца и др.), руб.;

$3P_{\text{нач}}$  – месячная заработная плата заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера к начислению, руб.;

$N_{\text{дней}}$  – нормативное количество рабочих дней за календарный период, дн.;

$\Phi_{\text{дней}}$  – фактически отработанное количество рабочих дней за календарный период, дн.

7.3.2. Премирование по итогам работы за иной календарный период заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру выплачивается одновременно с заработной платой и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.4. Выплата премии по итогам работы заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру может осуществляться за календарный период месяц и за иной календарный период.

7.5. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.5.1. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

7.5.2. Локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности Учреждения и/или работника.

7.5.3. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничивается, если локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

7.6. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями.

7.6.1. Заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру выплачивается единовременная премия в связи с особо значимыми событиями на основании приказа руководителя Учреждения в следующих случаях:

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65, 70 лет).

7.6.2. Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда и не может превышать размера двух должностных окладов заместителя руководителя Учреждения в каждом указанном случае.

## 8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда работников Учреждения руководителю Учреждения (в том числе заведующему структурным подразделением), его заместителям (в том числе заместителям заведующего структурным подразделением) и главному бухгалтеру по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь с тем условием, чтобы общая сумма выплаченной в течение календарного года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

8.2. Порядок и основания оказания материальной помощи указанным работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом Учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.



Приложение 1  
к Положению о системе оплаты  
труда  
руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров  
муниципальных  
учреждений городского округа  
Стрежевой

Перечень муниципальных автономных и бюджетных учреждений  
городского округа Стрежевой

1. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения	
1.1.	<a href="#">Муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад городского округа Стрежевой»</a>
2. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей	
2.1.	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» городского округа Стрежевой
2.2.	Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» городского округа Стрежевой
2.3.	Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей городского округа Стрежевой»
3. Муниципальные общеобразовательные учреждения	
3.1.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 1 городского округа Стрежевой»
3.2.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 2 городского округа Стрежевой»
3.3.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 3 городского округа Стрежевой»
3.4.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 4 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов»
3.5.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 5 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов»
3.6.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 6 городского округа Стрежевой»
3.7.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 7 городского округа Стрежевой с углубленным изучением отдельных предметов»
3.8.	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Специальная (коррекционная) школа городского округа Стрежевой»
4. Муниципальные учреждения культуры	
4.1.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Библиотечная информационная система»
4.2.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Историко-краеведческий музей»
4.3.	Муниципальное бюджетное учреждение культуры «Культурно-молодежный комплекс»
5. Муниципальные учреждения физкультуры и спорта	
5.1.	Муниципальное бюджетное учреждение «Физкультурно-спортивный комплекс»

6. Муниципальные учреждения печатных средств массовой информации	
6.1.	Муниципальное автономное учреждение «Редакция Стрежевской городской газеты «Северная звезда»
7. Прочие муниципальные учреждения	
7.1.	Муниципальное бюджетное учреждение «Управление благоустройства»



Приложение 2  
к Положению о системе оплаты труда  
руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров муниципальных  
учреждений городского округа Стрежевой

Размеры должностных окладов руководителей муниципальных автономных,  
бюджетных, казенных учреждений городского округа Стрежевой

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1. Муниципальные общеобразовательные Учреждения		
1.1.	I	25 238
1.2.	II	20 110
1.3.	III	19 509
1.4.	IV	14 079
2. Муниципальные Учреждения культуры		
2.1.	I	18 302
2.2.	II	17 597
2.3.	III	16 890
2.4.	IV	16 188
3. Муниципальные Учреждения физической культуры и спорта		
3.1.	I	14 006
3.2.	II	13 002
3.3.	III	12 116
3.4.	IV	11 223

Размеры должностных окладов руководителей МДОУ, МОУ ДО

№ п/п	Наименование должностей	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1.1.	Директор	-	25 557
1.2.	Заведующий структурным подразделением	I	25 238
1.3.	Заведующий структурным подразделением	II	20 110
1.4.	Заведующий структурным подразделением	III	19 509
1.5.	Заведующий структурным подразделением	IV	14 079

Приложение 3  
к Положению о системе оплаты труда  
руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров муниципальных  
учреждений городского округа Стрежевой

1. Объемные показатели

1.1. Муниципальные общеобразовательные Учреждения.

К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением:

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1. Количество обучающихся в Учреждении	из расчета за каждого обучающегося	0,3
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости по классам или по количеству обучающихся в Учреждении	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса	15
3. Количество работников в Учреждении	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый час	до 10
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивных комнат, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) и (или) договора о сотрудничестве по проведению уроков физической культуры	за каждый вид	до 15
6. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно – восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
7. Наличие: - автотранспортных средств, самоходной техники на балансе образовательного Учреждения; - учебной другой техники	за каждую единицу	до 20
8. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, парникового	наличие	до 50

хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц)		
9. Наличие в Учреждении (классах, группах общего назначения) обучающихся со спец. потребностями, охваченных квалификационной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося	1
10. Наличие организованной доставки обучающихся до образовательного Учреждения	наличие	20
11. Количество детей, проходящие обучение по состоянию здоровья на дому	за каждого обучающегося	1 (не более 20)
12. Организация работы образовательного Учреждения в режиме полного дня	наличие	20
13. Исполнение мероприятий согласно «Индивидуальной программе реабилитации инвалидов» (ИПРА)	за каждого обучающегося	1 (не более 20)
14. Наличие у образовательного Учреждения статуса инновационной (пилотной), ресурсной (стажировочной) площадки	наличие	20
15. Обеспечение условий для введения и применения профессиональных стандартов	наличие документов	20
16. Введение и реализация Адаптированных основных образовательных программ (АООП) для детей с особыми возможностями здоровья (ОВЗ) и АООП для образования обучающихся с умственной отсталостью (интеллектуальными нарушениями)	наличие	20

### 1.2. Муниципальные дошкольные образовательные учреждения.

К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением (в том числе структурным подразделением): численность работников Учреждения (структурного подразделения), количество воспитанников, сменность работы Учреждения (структурного подразделения), превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением (структурным подразделением).

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1. Количество воспитанников в Учреждении (структурном подразделении)	из расчета за каждого воспитанника	0,3
2. Количество групп в Учреждении (структурном подразделении)	из расчета на одну группу	10
3. Превышение плановой (проектной) наполняемости по группам или по количеству воспитанников в Учреждении (структурном подразделении)	за каждые 50 чел. или каждые 2 группы	15

4. Количество работников в Учреждении (структурном подразделении)	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
5. Наличие воспитанников с полным государственным обеспечением в Учреждении (структурном подразделении)	из расчета за каждого дополнительно	0,5
6. Наличие в Учреждении (структурном подразделении) спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
7. Наличие оборудованных и используемых в воспитательно-образовательном процессе: спортивных комнат, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9. Наличие воспитанников в Учреждении (структурном подразделении), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими Учреждениями или на их базе	за каждого воспитанника	0,5
10. Наличие оборудованных и используемых в Учреждении (структурном подразделении) помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
11. Наличие в Учреждении (структурном подразделении) (группе) общего назначения воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме Учреждения (группы) компенсирующего вида)	за каждого воспитанника	1
12. Наличие в Учреждении (структурном подразделении) групп компенсирующего вида для детей с нарушением интеллекта	за каждую группу	20
13. Учреждение (структурное подразделение) имеет статус инновационной (пилотной), ресурсной (стажировочной) площадки	наличие	20
14. Обеспечение условий для введения и применения профессиональных стандартов	наличие документов	20

### 1.3. Муниципальные образовательные учреждения дополнительного образования детей.

К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением (в том числе структурным подразделением): численность работников Учреждения, количество обучающихся, сменность работы Учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

#### МБУДО «ДШИ»

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся в подготовительных группах и группах раннего развития	из расчета на каждого обучающегося	1,0
2	Количество обучающихся по специализациям	из расчета на каждого обучающегося	
	Инструментальное:	из расчета на каждого обучающегося	
2.1	фортепьяно	из расчета на каждого обучающегося	2,73
2.2	баян, аккордеон, гитара, домра, балалайка	из расчета на каждого обучающегося	4,08
3	Хоровое пение	из расчета на каждого обучающегося	2,44
4	Изобразительное искусство	из расчета на каждого обучающегося	1,3
5	Театрально-прикладное	из расчета на каждого обучающегося	2,2
6	Фольклор	из расчета на каждого обучающегося	2,7
7	Хореография 5 лет обучения	из расчета на каждого обучающегося	2,35
8	Хореография 7 лет обучения	из расчета на каждого обучающегося	1,6
9	Общезстетический	из расчета на каждого обучающегося	3,15
10	Ранняя профориентация	из расчета на каждого обучающегося	8,9
11	Количество работников	дополнительно за каждого работника: - имеющего первую квалификационную категорию, - имеющего высшую квалификационную категорию	0,5 1,0
12	Наличие филиалов	до 100 человек	20
13	Наличие двух сменности	из расчета 2-х смен	10
14	Наличие автотранспорта	за каждую единицу	3
15	Наличие стабильных творческих коллективов (хоров, оркестров,	за каждый коллектив дополнительно за	5

	изостудий, хореографических коллективов)	каждый коллектив, имеющий звание «образцовый», «народный»	5
16	Участие обучающихся (солисты ансамбля до 10 чел.) в конкурсах, фестивалях, выставках, олимпиадах): в республиканских, в зональных, в областных, в городских (областной центр), кустовых, районных	за каждого солиста, ансамбль	15 10 7 5 3
17	Участие обучающихся (хоры, оркестры, хореографические коллективы) в конкурсах, фестивалях: республиканских, в зональных, в областных, в городских (областной центр), кустовых, районных	за каждый коллектив	20 15 10 7 5
18	Участие обучающихся в олимпиадах: республиканских, в зональных, в областных, в городских (областной центр), кустовых, районных <u>Примечание</u> к п.16,17, 18 1) данные учитываются за последние два года 2) за призовые места баллы увеличиваются за 1-ое место 3) за 2-ое место 4) за 3 –е место и диплом	за каждого обучающегося	7 5 3 1,5  50% 30% 20%
19	Наличие специально оборудованных классов хореографии, скульптуры, хореографии, истории искусства, музыки, хоровых оркестровых, выставочных, компьютерных, музеев, кинозалов, фонотеки	за каждый класс	10
20	Наличие оборудованных библиотек с фондом в единицах хранения: до 5тыс. 5-10тыс. 10-15тыс. свыше 15тыс	за библиотеку	5 10 15 20
21	Наличие специально оборудованных складских помещений	за каждое помещение	3
22	Наличие оборудованных гардеробов: до 100 мест 101-150 мест свыше 150 мест	за гардероб	10 15 20
23	Наличие актовых и концертных залов: до 100 мест		10

	101-250 мест свыше 250 мест		15 20
24	Наличие оборудованных стеллажами, кронштейнами хранилищ специального назначения: до 10м <sup>2</sup> 10-25м <sup>2</sup> свыше 25м <sup>2</sup>		5 7 10
25	Многопрофильность (специализации)	за каждую специализацию	3
26	Наличие базы педагогической практики учащихся ВУЗов	за каждую базу	10

МБУДО «СШ»

Показатели	Условия	Кол-во баллов
1. Количество обучающихся в Учреждении		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных клубах (центрах, станциях, базах, юных моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др. Учреждениях доп. образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам) группам или по количеству обучающихся в Учреждении		
	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в Учреждении		
	за каждого работника	1
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
4. Наличие в Учреждении спортивной направленности (СШ, ДЮКФП и др.):		
- спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
- учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
- групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
- групп высшего спортивного мастерства	дополнительно	4,5
5. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов		
	за каждый час	до 10
6. Наличие оборудованных и используемых в		
	за каждый вид	до 15

образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
8. Наличие:		
- автотранспортных средств, строительной и другой самоходной техники на балансе Учреждения	за каждую единицу	до 20
- другой учебной техники	за каждую единицу	до 20
9. Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха и другое)	находящихся на балансе Учреждения	до 30
	в других случаях	до 15
10. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц)	за каждый вид	до 50
11. Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в Учреждении	из расчета за каждого обучающегося дополнительно	0,5
12. Наличие выставочных залов, содержащих различные виды животных, используемых в реализации дополнительных общеобразовательных программ	за каждый вид	10
13. Наличие террариумов, в том числе для экзотических животных, используемых для реализации дополнительных общеобразовательных программ	наличие	20
14. Наличие исследовательских лабораторий, используемых для реализации дополнительных общеобразовательных программ	наличие	20
15. Учреждение имеет статус инновационной (пилотной), ресурсной (стажировочной) площадки	наличие	20
16. Обеспечение условий для введения и применения профессиональных стандартов	наличие документов	20

МОУДО «ЦДОД»

Показатели	Условия	Количество баллов
1. Количество обучающихся в Учреждении (структурном подразделении)		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,5
2. Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам) группам или по количеству обучающихся в учреждении (структурном подразделении)	за каждые 50 чел. или каждые 2 класса (группы)	15
3. Количество работников в Учреждении	за каждого	1



(структурном подразделении)	работника	
	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
4. Психолого-медико-педагогическое обследование детей в Учреждении (структурном подразделении), количество обучающихся	за каждого обучающегося	1
5. Психолого-педагогическое консультирование обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников, количество консультирований	за каждого человека	1
6. Наличие в Учреждении (структурном подразделении) спортивной направленности (ДЮСШ, ДЮКПФ и др.)		
- спортивно-оздоровительных групп	за каждую группу	5
- учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
- групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
- групп высшего спортивного мастерства	дополнительно	4,5
7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
8. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
9. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
10. Наличие в Учреждении (структурном подразделении):		
- автотранспортных средств и другой самоходной техники на балансе Учреждения (структурного подразделения)	за каждую единицу	20
- другой учебной техники	за каждую единицу	20
11. Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
12. Наличие площадки для проведения учебно-тренировочных занятий	наличие	20
13. Наличие выставочных залов, содержащих различные виды животных, используемых в реализации дополнительных	за каждый вид	10

общеобразовательных программ		
14. Наличие террариумов, в том числе для экзотических животных, используемых для реализации дополнительных общеобразовательных программ	наличие	20
15. Наличие исследовательских лабораторий, используемых для реализации дополнительных общеобразовательных программ	наличие	20
16. Учреждение (структурное подразделение) имеет статус инновационной (пилотной), ресурсной (стажировочной) площадки	наличие	20
17. Обеспечение условий для введения и применения профессиональных стандартов	наличие документов	20
18. Межведомственное взаимодействие с различными организациями	наличие	20

#### 1.4. Муниципальные Учреждения культуры.

К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: количество культурно-досуговых мероприятий, количество постоянно действующих клубных формирований, количество читателей и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Показатели	Группа по оплате труда руководителей Учреждений			
	I	II	III	IV
Количество постоянно действующих клубных формирований, ед.	свыше 25	15-20	10-15	до 10
Количество культурно-досуговых мероприятий в год, ед.	свыше 350	200-350	100-200	до 100
Количество читателей, тыс. чел.	15-20	10-15	до 10	до 10
Число книговыдач, тыс. экз.	свыше 200	100-200	50-100	До 50
Количество единиц хранения музейного фонда, тыс.ед.	15 и выше	5-15	2-5	0,5-2
Экскурсионное обслуживание населения, % от общего числа посетителей музея	30-50	10-30	5-10	5

#### 1.5. Муниципальные Учреждения физической культуры и спорта.

К объемным показателям относятся следующие показатели, характеризующие масштаб руководства Учреждением: пропускная способность, режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Учреждение относится к группе по оплате труда руководителей исходя из суммы баллов, входящих в его состав спортооружений.

Спортсооружения нестандартных размеров оцениваются в баллах с применением коэффициентов, рассчитанных по соотношению фактической площади к стандартной.

Показатели	Группа по оплате труда руководителей Учреждений			
	I	II	III	IV
Пропускная способность, режим эксплуатации, трудоемкость обслуживания и наличие мест, сумма баллов	свыше 200	175-200	150-175	125-150

## 2. Порядок отнесения муниципальных образовательных Учреждений городского округа Стрежевой к группам по оплате труда руководителей

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в Учреждении (в том числе структурном подразделении), суммарное количество баллов может быть увеличено Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до», устанавливается Управлением образования Администрации городского округа Стрежевой, Управлением культуры спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой по подчиненности Учреждения.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных общеобразовательных Учреждений контингент обучающихся Учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

Для определения суммы баллов за количество групп в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (структурных подразделениях) принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп. Пункт 1 таблицы Объемных показателей при установлении суммы баллов в Учреждении (структурном подразделении) применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

При установлении группы по оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей контингент обучающихся Учреждения (структурного подразделения) определяется по списочному составу постоянно обучающихся на начало учебного года. При этом в списочном составе обучающиеся в Учреждении (структурном подразделении)

дети, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз. Участники экскурсионно-туристских мероприятий, спортивных и других массовых мероприятий учитываются в среднегодовом исчислении: путем умножения общего количества участников с различными сроками проведения на количество таких мероприятий и деления суммы произведений на 365.

2.5. За руководителем Учреждения (структурного подразделения), находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Управление образования Администрации городского округа Стрежевой, Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой:

- относят Учреждение (структурное подразделение), добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям;

- устанавливают (без изменения Учреждению (структурному подразделению) группы по оплате труда руководителей, определяемой по Объемным показателям) в порядке исключения, руководителю, имеющему высшую квалификационную категорию и особые заслуги в области образования, оплату труда, предусмотренную для руководителя Учреждения (структурного подразделения), имеющего высшую квалификационную категорию, в следующей группе по оплате труда:

табл.1

Тип (вид) образовательного Учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
	1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1. Общеобразовательные и дошкольные образовательные Учреждения (в том числе структурные подразделения)	свыше 500	до 500	до 350	до 200
2. Специальные (коррекционные) дошкольные образовательные Учреждения (в том числе структурные подразделения) для детей с отклонениями в развитии. Специальная (коррекционная) школа.	свыше 350	350	до 250	до 150

табл.2

Тип (вид) Учреждения	Ед. изм.	Группа, к которой Учреждение относится по оплате труда руководителей от суммы баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
Учреждения дополнительного образования (структурные подразделения) (кроме спортивных школ)	Сумма баллов	свыше 500	до 500	до 350	до 200
Учреждения дополнительного образования (спортивные школы)	Минимальное количество тренерских ставок	15-20	9-14	8	до 7

3. Порядок отнесения муниципальных Учреждений культуры, физической культуры и спорта городского округа Стрежевой к группам по оплате труда руководителей

3.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Управлением культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемого Учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

3.2. За руководителем Учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

3.3. Управление культуры, спорта и молодежной политики Администрации городского округа Стрежевой относят Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Приложение 4  
к Положению о системе оплаты труда  
руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров муниципальных  
учреждений городского округа Стрежевой

исключено

Приложение 5  
к Положению о системе оплаты труда  
руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров муниципальных  
учреждений городского округа Стрежевой

Годовой премиальный фонд руководителя  
муниципального Учреждения городского округа Стрежевой  
(в том числе структурного подразделения) (без учета начисления страховых  
взносов в государственные внебюджетные фонды) с учетом районного  
коэффициента к заработной плате, процентной надбавки к заработной плате за  
стаж работы  
в районах Крайнего Севера и приравненных местностях (форма)

Наименование учреждения (в том числе структурного подразделения)	Размер годового премиального фонда, тыс.руб.

Распределение годового премиального фонда  
руководителя муниципального Учреждения городского округа Стрежевой  
(в том числе структурного подразделения)  
по периодам для начисления премии по итогам работы

Период с _____ по _____ 20__ года	Распределение годового премиального фонда руководителя, %
январь	
февраль	
март	
апрель	
май	
июнь	
июль	
август	
сентябрь	
октябрь	
ноябрь	
декабрь	
Итого:	100

Приложение 6  
к Положению о системе оплаты труда  
руководителей, их заместителей  
и главных бухгалтеров 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 – Примерное положение) определяет порядок формирования и организации работы Комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений 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 размере 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.