



Администрация городского округа закрытое административно-территориальное образование город Заозерск Мурманской области

**Муниципальное казенное учреждение
«Управление образования, культуры, спорта и
молодежной политики ЗАТО город Заозерск»
(МКУ «Управление ОКСиМП»)**

П Р И К А З

05.12.2025

№ 01-09/278

г.Заозерск

О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск», утвержденное приказом МКУ «Управление ОКСиМП» от 15.03.2024 № 01-09/89 (в редакции приказа МКУ «Управление ОКСиМП» от 27.02.2025 № 01-09/64)

В соответствии с постановлением Администрации ЗАТО город Заозерск от 27.10.2020 № 694 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций, учреждений образования, культуры, комплексного обслуживания, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры, спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск» (в редакции постановления Администрации ЗАТО город Заозерск от 05.12.2025 № 818),

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести в Положение об оплате труда руководителей образовательных организаций и учреждений культуры, подведомственных Муниципальному казенному учреждению «Управление образования, культуры спорта и молодежной политики ЗАТО город Заозерск», утвержденное приказом МКУ «Управление ОКСиМП» от 15.03.2024 № 01-09/89 (в редакции приказа МКУ «Управление ОКСиМП» от 27.02.2025 № 01-09/64) (далее Положение), следующие изменения:

1.1. Пункт 1.7. Раздела 1 «Общие положения» изложить в следующей редакции:

«1.7. Заработная плата руководителя учреждения (включая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.».

1.2. Абзац 5 пункта 2.2. Раздела 2 «Порядок формирования фонда оплаты труда руководителя учреждения» изложить в следующей редакции:

«- доплаты до минимального размера оплаты труда;».

1.3. Пункт 3.1. Раздела 3 «Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения» изложить в следующей редакции:

«3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- повышающих коэффициентов к должностному окладу.

Заработная плата руководителя учреждения культуры состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.».

1.4. Раздел 5 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«5.1. Для руководителя образовательной организации устанавливаются следующие виды доплат и надбавок стимулирующего характера:

- а) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.
- б) стимулирующие доплаты и надбавки:
 - за стаж непрерывной работы в учреждении;
 - за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

в) премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременные премии (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера к указанным премиям не применяется).

5.2. К должностному окладу руководителя образовательной организации устанавливается повышающий коэффициент по занимаемой должности, образующий новый оклад.

5.2.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается в соответствии с утвержденными критериями эффективности работы руководителя образовательной организации с учетом специфики возглавляемого учреждения (приложение № 1, 2, 4 к настоящему Положению).

5.2.2. Установление персонального повышающего коэффициента руководителю образовательной организации осуществляется четыре раза в год (первый период: январь, февраль, март; второй период: апрель, май, июнь; третий период: июль, август, сентябрь; четвертый период: октябрь, ноябрь, декабрь) комиссией по определению размера выплат стимулирующего характера руководителей (далее - Комиссия), в которую входят специалисты МКУ «Управление ОКСиМП». Состав Комиссии утверждается приказом МКУ «Управление ОКСиМП».

5.2.3. Не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (в январе, апреле, июле, октябре), руководитель образовательной организации представляет в МКУ «Управление ОКСиМП» отчет о показателях деятельности за соответствующий отчетный период. Отчет должен быть подписан руководителем образовательной организации. Комиссия рассматривает отчет руководителя, предложения специалистов и выносит решение. Решение Комиссии принимается открытым голосованием при наличии не менее половины членов Комиссии и оформляется протоколом, на основании которого издается приказ об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю. Комиссия имеет право при рассмотрении предложений запросить дополнительную информацию у руководителя. Руководитель несет ответственность за достоверность представленных отчетов.

5.2.4. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного руководителя.

5.2.5. Новый должностной оклад руководителя образовательной организации образуется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент по занимаемой

должности и устанавливается в абсолютной сумме в рублях. Размеры новых окладов округляются до целого рубля в сторону увеличения.

5.2.6 При применении к должностному окладу руководителя повышающего коэффициента по занимаемой должности, образующего новый оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются в процентах к образованному новому должностному окладу или абсолютных размерах.

5.2.7 Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1.

5.2.8. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

5.2.9. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.3. Для руководителя учреждения культуры устанавливаются следующие виды доплат и надбавок стимулирующего характера:

а) стимулирующие доплаты и надбавки:

- за стаж непрерывной работы в учреждении;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы.

б) премии:

- за выполнение особо важных или срочных работ;
- за основные результаты работы за период (месяц, квартал, год);
- единовременные премии (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера к указанным премиям не применяется).

5.4. К должностному окладу руководителя учреждения культуры персональный повышающий коэффициент не применяется.».

1.5. Пункт 7.4. Раздела 7 «Надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы» изложить в следующей редакции:

«7.4. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается приказом МКУ «Управление ОКСИМП» на определенный период времени (месяц, квартал):

- для руководителя образовательной организации до 70% устанавливается в процентном соотношении к образованному (новому) должностному окладу либо в абсолютной величине.
- для руководителя учреждения культуры до 30 % устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу либо в абсолютной величине.».

1.6. Пункт 8.3. Раздела 8 «Премирование руководителя учреждения» изложить в следующей редакции:

«8.3. Основными показателями премирования являются:

8.3.1. Для руководителя образовательной организации:

- результаты выполнения целевых показателей эффективности деятельности руководителя учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- стабильность и рост качества обучения;
- результативность участия педагогов в областных профессиональных конкурсах исполнительского мастерства педагогов;
- результативность участия в инновационной деятельности, ведение научно-экспериментальной, методической работы, результативность дополнительной работы с одаренными детьми в сравнении с предыдущим периодом;
- подготовка победителей и призеров всероссийских, областных, межмуниципальных и городских конкурсов, конференций различной направленности;

- высокая исполнительская дисциплина, результативность управленческих решений, распространение передового педагогического опыта;
- своевременность и качество представляемой аналитической, отчетной, статистической информации;
- отсутствие травматизма в учебно-воспитательном процессе;
- качественная подготовка учреждения к весеннему, осеннему, зимнему сезону;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- отсутствие обоснованных устных и письменных обращений (жалоб);
- результативность работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья;
- участие в подготовке и проведении культурно-массовых мероприятий, организация и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, семинаров;
- реализация целевых программ федерального и регионального уровней;
- другие показатели.

8.3.2. Для руководителя учреждения культуры критерии эффективности работы (приложение № 3 к настоящему Положению).».

1.7. Пункт 8.4. Раздела 8 «Премирование руководителя учреждения» изложить в следующей редакции:

«8.4. Размер премии за основные результаты работы за месяц устанавливается:

- руководителю образовательной организации до 40% в процентном соотношении к образованному (новому) должностному окладу либо в абсолютной величине;
- руководителя учреждения культуры до 30% в процентном соотношении к должностному окладу либо в абсолютной величине.

Размер премии за основные результаты работы за квартал, год устанавливается приказом начальника МКУ «Управление ОКСИМП» в зависимости от общего объема экономии средств по фонду оплаты труда в соответствующем периоде.».

1.8. Приложение № 3 к Положению изложить в редакции согласно приложению № 1 к настоящему приказу.

2. Настоящий приказ вступает в силу с момента подписания.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник
МКУ «Управление ОКСИМП»



С.Л. Андреева

**Критерии оценки эффективности работы
руководителя учреждения культуры ЗАТО город Заозерск**

№	Показатели эффективности деятельности учреждения (в отчетном периоде)	Критерии	Контрольное значение, коэффициент
1	2	4	5
1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства в сфере культуры			
1.1.	Выполнение муниципального задания в соответствии со стандартами качества	Уровень выполнения муниципального задания соответствует утвержденному или в рамках допустимых отклонений	2
1.2.	Выполнение требований по размещению информации об учреждении на сайте www.bus.gov.ru .	Размещенная информация на сайте www.bus.gov.ru в актуальном состоянии	1,5
1.3.	Выполнение требований ведения официального сайта учреждения культуры в сети Интернет	Выполнен уровень соблюдения требований по функционированию сайта учреждения культуры и размещенной информации	1,5
1.4.	Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения. Исполнение требований контрольно-надзорных организаций эффективность работы по обеспечению комплексной безопасности (СанПиН, пожарная, антитеррористическая и т.д), соблюдение техники безопасности и охраны труда	Замечаний по результатам проверок не выявлено. Предписания государственных контрольно-надзорных органов, судебных решений, нарушений, выявленных в ходе проверок отсутствуют. Отсутствуют случаи травматизма работников учреждения	2
1.5.	Удовлетворенность качеством предоставляемых учреждением услуг: отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан, работников учреждения, поступивших в учреждение и вышестоящие организации	Обоснованных обращений (жалоб) граждан в учреждение и вышестоящие организации не поступало, доля участников удовлетворенных качеством предоставляемых услуг 90 % и более	2
1.6.	Выполнение указов Президента РФ в части повышения оплаты труда	Выполнено	2
2. Качество и результативность управленческой деятельности			
2.1.	Укомплектованность учреждения кадрами в соответствии со штатным расписанием	от 0,01 до 0,05 (0,05 - 100 %)	1,5

2.2.	Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку	от 0,01 до 0,05 (0,05 – 5 человек)	1,5
2.3.	Отсутствие замечаний по вопросам целевого и эффективного использования бюджетных средств	Замечания отсутствуют	2
2.4.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у руководителя учреждения, в том числе устных замечаний и предупреждений	Дисциплинарные взыскания и замечания отсутствуют	2
2.5.	Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (своевременность и правильность исполнения распорядительных актов, поручений, предоставления отчетности, ведение статистической отчетности, соблюдение сроков исполнения рассмотрения обращения граждан)	Нарушения исполнительской дисциплины отсутствуют	2
3. Реализация программы «Пушкинская карта»			
3.1.	Наличие актуальных рекламных материалов по программе «Пушкинская карта» в афишах, на сайтах, в наружной рекламе и СМИ	Присутствуют материалы мониторинга сайта учреждения культуры; фото-видео отчеты	2
3.2.	Процент событий по программе «Пушкинская карта», ориентированных на целевую аудиторию (молодежь от 14 до 22 лет), от общего количества актуальных платных событий из афиши организации культуры	По данным платформы PRO. Культура.РФ, мониторинг сайта учреждения культуры выполнено на 85 % и более	2
3.3.	Рост объема реализации билетов по программе «Пушкинская карта»	По данным Минцифры России выполнено на 15 % и более	3
3.4.	Процент востребованных мероприятий от общего количества мероприятий, проводимых по программе «Пушкинская карта»	По данным Минцифры России выполнено на 85 % и более	1
3.5.	Соответствие контента, проводимого по программе «Пушкинская карта», Указу Президента Российской Федерации от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей»	Присутствуют материалы мониторинга контента учреждения культуры; фото-видео отчеты	2
Итого			30