



# СОСНОВОБОРСКИЙ ГОРОДСКОЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

## РЕШЕНИЕ

21 декабря 2016 г.

г.Сосновоборск

№ 15/64-р

О системах оплаты труда работников  
муниципальных учреждений города  
Сосновоборска

В соответствии со статьей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», руководствуясь статьей 24 Устава города, Сосновоборский городской Совет депутатов

### Р Е Ш И Л:

1. Утвердить Положение о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска, в соответствии с приложением к настоящему решению.

2. Считать утратившими силу:

– решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 N 16-Р «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сосновоборска»;

– решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 29.09.2010 N 25-Р «О внесении изменений и дополнений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;

– решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 24.11.2010 N 37-Р «О внесении изменений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;

– решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 28.09.2011 N 96-Р «О внесении изменений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;

– решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 19.10.2011 N 103-Р «О внесении изменений и дополнений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;

- решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 27.06.2012 N 143-Р «О внесении изменений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;
- решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 28.11.2012 N 173-Р «О внесении изменений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;
- решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 23.10.2013 N 224-Р «О внесении изменений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р»;
- решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 26.03.2014 N 256-Р «О внесении изменений в решение Сосновоборского городского Совета депутатов от 30.06.2010 № 16-Р».

3. Решение вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в городской газете «Рабочий», и применяется к правоотношениям, возникшим с 1 января 2017 года.

Председатель  
Сосновоборского городского  
Совета депутатов

Глава города

Б.М.Пучкин

С.А.Пономарев

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ГОРОДА СОСНОВОБОРСКА**

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений (далее – работники учреждений), полностью или частично финансируемых за счет средств местного бюджета, а также за счет субвенций из краевого бюджета, и определяет особенности установления системы оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений.

В целях настоящего Положения под работниками учреждений понимаются работники муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работники органов местного самоуправления города по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы.

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Система оплаты труда работников учреждений (далее - система оплаты труда) включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.3. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;
- д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников.

1.4. Положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности утверждаются администрацией города Сосновоборска.

1.5. Примерные положения об оплате труда работников органов местного самоуправления города по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, утверждаются администрацией города Сосновоборска.

1.6. Для работников учреждений, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Сосновоборского городского Совета депутатов о бюджете города Сосновоборска.

1.8. Работникам учреждений в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2. В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в положениях об оплате труда.

2.4. В положениях об оплате труда могут устанавливаться должности (профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений увеличиваются при наличии квалификационной категории. Размер такого увеличения устанавливается положениями об оплате труда.

## **3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 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);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.3. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.2.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Исчисленная в соответствии с настоящим пунктом персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.2.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным пунктом 2<sup>1</sup> статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера

минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются администрацией города Сосновоборска.

4.4. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих систему оплаты труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной пунктом 4.2.2. настоящего положения. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

## **5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

6.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

6.3. В положениях об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений,

техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложениями 2 - 4 к настоящему Положению.

6.5. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа местного самоуправления г. Сосновоборска, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.6. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми администрацией города Сосновоборска.

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.8. В положениях об оплате труда устанавливаются размеры увеличения должностных окладов заместителей руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.9. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются администрацией города Сосновоборска в положениях об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления г. Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

6.10. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений, устанавливаются администрацией города Сосновоборска в положениях об оплате труда.

6.11. Выплаты стимулирующего характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

6.12. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений.

6.13. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений выделяется в бюджетной смете (для казенных учреждений), плане финансово-хозяйственной деятельности (для бюджетных учреждений).

6.14. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителей учреждений. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, определяется администрацией города Сосновоборска в положениях об оплате труда, но не выше предельного количества должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установленных приложением 5 к настоящему Положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.15. Порядок использования средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливается администрацией города Сосновоборска в положениях об оплате труда.

6.16. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

## **7. ОСОБЕННОСТИ УСТАНОВЛЕНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ АВТОНОМНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

7.1. Система оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных настоящим разделом.

7.2. Размеры окладов (должностных окладов), виды и размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, система премирования для работников муниципальных автономных учреждений устанавливаются руководителем муниципального автономного учреждения по согласованию с учредителем, а для руководителей муниципальных учреждений – учредителем.

7.3. При установлении системы оплаты труда работников муниципальных автономных учреждений предусматриваются повышение (индексация) заработной платы в размере и сроки, установленные решением Сосновоборского городского Совета депутатов о бюджете города Сосновоборска, а также выплата единовременной материальной помощи по основаниям, предусмотренным разделом 5 настоящего Положения.

7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей краевых государственных автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется Администрацией города Сосновоборска в положениях об оплате труда в кратности до 6.

## **8. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА**

Оплата труда работников учреждений, а также работников муниципальных автономных учреждений, является расходным обязательством бюджета города Сосновоборска.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Заработная плата в соответствии с системами оплаты труда, определенными настоящим Положением, устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), соглашений, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края и органов местного самоуправления города Сосновоборска, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим Положением.

9.2. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 настоящего Положения.

9.3. Порядок и условия определения размера или размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждений, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливаются Администрацией города Сосновоборска в положениях об оплате труда.

9.4. При переходе на систему оплаты труда в соответствии с настоящим Положением обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по системе оплаты труда в соответствии с настоящим Положением в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.



**КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),  
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО  
ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА  
ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С  
УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ  
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

N п/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
1	Учреждения, подведомственные управлению социальной защиты населения администрации города				
1.1	комплексные центры социального обслуживания населения	2,2 - 5,0	2,0 - 2,1	1,8 - 1,9	1,6 - 1,7
2	Учреждения, подведомственные управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города				
2.1	учреждения библиотечно-музейного типа	2,7 - 2,9	2,5 - 2,7	2,3 - 2,5	2,2 - 2,3
2.2	учреждения культурно-досугового типа	2,7 - 2,9	2,5 - 2,7	2,3 - 2,5	2,2 - 2,3
2.3	образовательные учреждения культуры	2,7 - 2,9	2,5 - 2,7	2,3 - 2,5	2,2 - 2,3
2.4	спортивные учреждения	2,8 - 3,3	2,2 - 2,7	1,6 - 2,1	1,5
2.5	учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики	3,5 - 4,0	3,0 - 3,4	2,7 - 2,9	2,5 - 2,6
3	Учреждения, подведомственные управлению образования администрации города				
3.1	дошкольные учреждения	2,2 - 3,0	1,7 - 2,1	1,4 - 1,6	1,1 - 1,3
3.2	общеобразовательные учреждения	2,2 - 3,0	1,7 - 2,1	1,4 - 1,6	1,1 - 1,3
3.3	учреждения дополнительного образования	2,2 - 3,0	1,7 - 2,1	1,4 - 1,6	1,1 - 1,3
3.4	детско-юношеские спортивные школы	2,2 - 2,7	1,8 - 2,1	1,3 - 1,7	1,2

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
УПРАВЛЕНИЮ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ  
ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Комплексные центры социального обслуживания населения, центры социального обслуживания:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество получателей государственных услуг, человек	2001 и более	1001 - 2000	501 - 1000	до 500

Приложение 3  
к Положению о системах  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
города Сосновоборска

### **ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА, ТУРИЗМА И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

#### **1. Учреждения библиотечно-музейного типа:**

Муниципальные учреждения культуры библиотечно-музейного типа относятся к группам по оплате труда руководителей исходя из их значения в системе информационного обслуживания населения, научно-исследовательской и методической деятельности и объема работы по обслуживанию населения по следующим показателям:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.)	свыше 15	7 - 15	3 - 7	1 - 3
Количество массовых мероприятий в год (ед.)	свыше 70	50 - 70	30-50	10 - 30
Количество посетителей в год (тыс. чел.)	свыше 150	70 - 150	30 - 70	10 - 30
Число читателей, тыс. человек	свыше 15	свыше 10 до 15	свыше 5 до 10	от 2 до 5
Количество книговыдач, тыс. экземпляров	свыше 315	свыше 210 до 315	свыше 105 до 210	от 42 до 105

#### *Примечание:*

1. В случае, когда один из показателей (в т.ч. минимальный по "вилке") ниже на 20% установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей и специалистов может устанавливаться приказом управления культуры администрации города с учетом следующих дополнительных условий:

- научно-исследовательская, методическая деятельность;
- инновационная деятельность по организации музейных акций, досуга различных групп посетителей;
- участие в культурных акциях местного, краевого, российского и международного уровня.

2. При отнесении учреждений библиотечно-музейного типа к группам по оплате труда руководителей учитывается общее число читателей, посетителей музея, фондов и количество книговыдач по учреждению в целом, включая показатели структурных подразделений.

Управление культуры администрации города приказом может переводить учреждения библиотечно-музейного типа, отнесенные к II - IV группам по оплате труда руководителей, при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также

осуществлении методического руководства, на одну группу выше по сравнению с установленной по итогам работы за год на основании предоставляемых отчетов.

Основным критерием для повышения группы по оплате труда руководителей и специалистов учреждений библиотечно-музейного типа являются объемные показатели, которые определяются в баллах. Общая сумма баллов объемных показателей должна составлять не менее 100 баллов.

К объемным показателям относятся:

Показатели	Кол-во баллов
Нестационарное обслуживание: - количество пунктов выдачи; - количество нестационарных экспозиций; - количество экскурсий вне стационара	За каждый пункт 5 баллов; за каждую экспозицию 5 баллов; за каждую экскурсию 0,5 балла
Количество работников с высшим и средним специальным образованием (не менее 80%)	10
Обслуживание особых групп пользователей (слепые, глухие, инвалиды)	10
Внедрение инновационных форм работы	10
Охват населения: - библиотечным обслуживанием не менее 40% от общего числа жителей города; - музейным обслуживанием не менее 25% от общего числа жителей города; - выставляемость музейных фондов не менее 10%; - научная обработка музейных фондов не менее 10%	10 10 10 10
Реализация грантовых проектов	За каждый проект 5 баллов
Реализация программных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений несовершеннолетних	5
Повышение квалификации работников (за одного работника)	2
Объединения по интересам (за каждое объединение)	2
Взаимодействие с организациями других ведомств при наличии Соглашения о сотрудничестве и плана работы	За каждое Соглашение 3 балла

## 2. Учреждения культурно-досугового типа:

Культурно-досуговые учреждения при достижении высоких результатов по основным направлениям деятельности могут быть переведены управлением культуры администрации города на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

Основные направления деятельности культурно-досуговых учреждений устанавливаются управлением культуры администрации города, исходя из местных условий, специфики работы и использования материально-технической базы учреждений культуры.

Культурно-досуговые учреждения могут быть отнесены на одну группу ниже по оплате труда руководителей по сравнению с группой, определенной по установленным показателям, в тех случаях, когда содержание их работы не отвечает предъявленным к ним требованиям.

### 2.1. Учреждения досугового типа:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Сумма условных единиц	свыше 500	350 - 500	200 - 350	100 - 200

Количество условных единиц определяется следующим образом:

Наименование показателя	Количество единиц
Количество клубных формирований	5 единиц за одно клубное формирование

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника	1 единица за каждое мероприятие
Количество коллективов, имеющих звание «народный (образцовый)»	10 единиц за каждый коллектив
Количество концертов, ими данных	1 единица за каждый концерт
Количество видов платных услуг	2 единицы за каждый вид платных услуг
Реализация грантовых проектов	5 единиц за каждый проект
Реализация программных мероприятий, направленных на профилактику правонарушений несовершеннолетних	5 единиц
Повышение квалификации работников (за одного работника)	2 единицы
Взаимодействие с организациями других ведомств при наличии Соглашения о сотрудничестве и плана работы	3 единицы за каждое Соглашение
Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах	
международных	15 единиц (за каждое участие)
всероссийских	10 единиц (за каждое участие)
межрегиональных	5 единиц (за каждое участие)
региональных	4 единицы (за каждое участие)
межмуниципальных	3 единицы (за каждое участие)
районных	2 единицы (за каждое участие)
Численность участников в постоянно действующих в течение года клубных формированиях	5 единиц за каждые 20 участников художественной самодеятельности на одного работника клубного формирования

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе на одного творческого работника определяется следующим образом:

Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе, предусмотренных в п. 2 примечаний, делится на число творческих работников, согласно п. 3 примечаний.

Численность участников в постоянно действующих в течение года клубных формированиях на одного работника данного формирования определяется путем деления численности участников на число работников согласно п. 7 примечаний.

Для учреждений культурно-досугового типа, отнесенных к I и II группам по оплате труда, одним из обязательных условий является методическое обеспечение учреждений культуры названного типа.

*Примечание:*

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения и клубы по интересам, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки изобразительного и декоративно-прикладного искусства, прикладных знаний и навыков, школы, студии, народные университеты, физкультурно-оздоровительные группы, другие подобные формирования.

2. К массовым мероприятиям относятся: лекции, циклы лекций, театрализованные праздники, тематические вечера, концерты, смотры-конкурсы по различным видам и жанрам народного творчества, КВН, вечера отдыха, ритуалы, обряды, выставки, творческие отчеты, устные журналы, чествование коллективов, вечера-портреты, фестивали и т.п.

3. К культурно-досуговым мероприятиям на платной основе относятся: театрализованные праздники и представления, концерты, спектакли, карнавалы, праздники города, гражданские семейные обряды и ритуалы, культурно-спортивные мероприятия, игры, показательные выступления, танцы, дискотеки, игротеки, на которые вход зрителей производится по входным билетам (абонементам) по цене, утвержденной в установленном порядке.

4. В количество массовых и культурно-досуговых мероприятий не включаются мероприятия:

- проведенные, силами сторонних организаций;
- участие в которых ограничивалось озвучиванием, предоставлением концертной программы, продолжительностью менее 20 минут (учитываются отдельно).

5. Традиционные межведомственные массовые праздники (День города, День Победы, День молодежи, открытие Городской Елки, Масленица и т.п.) в общее количество не включаются и учитываются отдельно.

6. К концертам относятся концерты, продолжительностью не менее 55 минут, проводимые своими силами (исполнителями, коллективами, бригадами) как на стационаре, так и на выездах и гастролях.

7. К концертам на стационаре относятся концерты, проводимые в собственных помещениях.

8. К выездным концертам относятся концерты, проводимые в других залах края, если коллектив (или исполнители) возвращается на базу в течение суток.

9. К гастрольным концертам относятся концерты, проводимые за пределами своего города, если длительность их пребывания в поездке более суток.

10. В количество концертов не включаются концерты, проведенные силами сторонних коллективов, культбригад, сольных исполнителей.

11. К народным (образцовым) самодеятельным коллективам относятся постоянно действующие коллективы художественной самодеятельности клубных учреждений, звание «народный (образцовый)» которым присваивается в соответствии со ст. 17 Закона Красноярского края «О культуре» от 28.06.2007 N 2-190.

12. К видам платных услуг, оказываемых населению, относятся виды услуг, утвержденные Уставом учреждения культурно-досугового типа, стоимость которых утверждена в установленном порядке.

13. К художественной самодеятельности относится форма самоорганизации населения в области народного творчества, включает в себя создание и исполнение художественных произведений силами любителей, выступающих коллективно (кружки, студии, народные театры) или в одиночку (певцы, чтецы, музыканты, танцоры, акробаты и др.).

14. К работникам коллективов художественной самодеятельности относятся: руководитель коллектива, художественный руководитель, музыкальный руководитель, хореограф, режиссер.

15. К количеству программ, имеющих в репертуаре и используемых в работе, относятся программы, утвержденные приказами директора учреждения культуры.

16. В случае, когда один из показателей (в том числе минимальный по "вилке") ниже на 15% установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей учреждений может устанавливаться управлением культуры администрации города с учетом дополнительных условий, включающих:

- рост количества участников в действующих клубных формированиях;
- внедрение в практику новых технологий;
- активную работу с детьми и подростками на бесплатной основе;
- оценку создания и использования материально-технической базы учреждения;
- рост доли доходов от реализации платных услуг населению к общему объему финансирования.

### 3. Образовательные учреждения культуры:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Сумма баллов	свыше 500	351 - 500	201 - 350	до 200

Количество баллов по учреждению определяется следующим образом:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество учащихся	за каждого учащегося	0,5

2	Наличие групп, отделений на самокупаемости (не входящих в предельную штатную численность учащихся)	за каждого учащегося	0,3
3	Многопрофильность учреждения: - по отделениям - по специализациям	за каждое отделение за каждую специализацию	10 5
4	Наличие стабильных творческих коллективов, 2 года (состав более 10 человек)	за каждый коллектив	5
5	Количество учащихся, поступивших в профильные учреждения высшего или среднего профессионального образования за истекший учебный год	за каждого поступившего	5
6	Выступления учащихся, преподавателей, творческих коллективов (дуэты, трио, квартеты и др.) и солистов на смотрах, конкурсах, фестивалях, выставках городского, краевого, российского и международного уровня: - в городских, районных мероприятиях  - в краевых мероприятиях  - в российских и международных мероприятиях	за участие каждого солиста (коллектива) за призовые места: 1-е место 2-е место 3-е место за участие каждого солиста (коллектива) за призовые места: 1-е место 2-е место 3-е место за участие каждого солиста (коллектива) за призовые места: 1-е место 2-е место 3-е место	1 6 5 4 5 20 15 10 15 30 25 20
7	Количество работников в учреждении с учетом совместителей	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: -первую квалификационную категорию -высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
8	Работа городского методического объединения	за руководство объединением, утвержденным приказом управления культуры	до 20
9	Наличие нескольких обособленных зданий	за каждый объект	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе специализированных классов, кабинетов и мастерских в соответствии с профессиональными требованиями (класс истории искусств, хореографии; мастерские: скульптурные, декоративно-прикладного	за каждый класс, кабинет, мастерскую	10

	искусства; кабинеты технических средств обучения, звуко- и видеозаписи и др.)		
11	Наличие библиотеки, оборудованного хранилища музыкальных инструментов, натюрмортного и методического фонда	за каждое хранилище	10
12	Наличие выставочного, актового залов	за каждое помещение	10
13	Наличие на балансе учреждения музыкальных инструментов: - струнные - кнопочные и духовые - клавишные - концертные - клавишные - остальные	за каждую единицу	0,5 1 2 4 3
14	Наличие оборудования: мольберты, натюрмортные столы, муфельные печи и др.	за каждую единицу	1
15	Наличие реквизита	за каждый костюм	до 2
16	Наличие натюрмортного, библиотечного, видео-, аудиофондов и др.	за каждый фонд	до 20
17	Работа учреждения в режиме двухсменности (начало занятий не позднее 10.00, окончание не ранее 19.30)	за работу в данном режиме	15
18	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	до 10

#### 4. Спортивные учреждения:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 300	201 - 300	101 - 200	до 100
Численность учащихся (спортсменов) в учреждении, чел.	свыше 100	свыше 100	до 100	до 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортооружий	наличие в учреждении спортооружий	наличие в учреждении спортооружий	-	-

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий "численность учащихся (спортсменов) в учреждении".

#### 5. Учреждения, осуществляющие деятельность в сфере молодежной политики:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV

Численность работников в учреждении, чел.	свыше 50	31 - 50	10 - 30	менее 10
---	----------	---------	---------	----------

Приложение 4  
к Положению о системах  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
города Сосновоборска

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ  
УПРАВЛЕНИЮ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА, К  
ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
- количество обучающихся (воспитанников);
- показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года. При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
- по дошкольным образовательным учреждениям - по списочному составу на 1 января;
- по учреждениям дополнительного образования - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

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

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования, находящиеся в ведении управления образования администрации города, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктами 7, 8 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия баллов	Количество
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого воспитанника	0,5



3	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования: – в многопрофильных; – в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
4	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
5	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: – первую квалификационную категорию – высшую квалификационную категорию – ученую степень	0,5 1,0 1,5
6	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение: – до 100 человек – от 100 до 200 человек – свыше 200 человек	20 30 50
7	Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
9	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
10	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
11	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

13	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1,0
14	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
15	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10

8. Показатели для отнесения прочих учреждений образования к группам по оплате труда руководителей учреждений:

8.1. Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	Количество работников в учреждении	из расчета на каждого работника	1
2	Наличие обслуживаемых муниципальных учреждений по типам		
2.1	дошкольные	за каждое учреждение	0,8
2.2	общеобразовательных		0,6
2.3	учреждений дополнительного образования		0,5
2.4	иных учреждений		0,3
3	Количество работников в обслуживаемых учреждениях	за каждого работника	0,1

8.2. Детско-юношеские спортивные школы:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Численность работников в учреждении, чел.	свыше 300	251 - 300	101 - 250	до 100
Численность учащихся (спортсменов) в учреждении, чел.	свыше 300	201 - 300	101 - 200	до 100
Наличие (отсутствие) в учреждении обособленных подразделений	наличие в учреждении обособленных подразделений	-	-	-
Наличие (отсутствие) в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	наличие в учреждении спортсооружений	-	-

Учреждение относится к конкретной группе по оплате труда руководителя при условии выполнения показателей, предусмотренных для определенного типа учреждения. В случае, когда выполняются не все показатели, предусмотренные для данной группы по оплате труда руководителей учреждений, приоритетным критерием для отнесения учреждений к конкретной группе является критерий «численность учащихся (спортсменов) в учреждении».

Группы по оплате труда руководителей учреждений

N п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования*	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

\* За исключением Детско-юношеской спортивной школы.

Приложение 5  
к Положению о системах  
оплаты труда работников  
муниципальных учреждений  
города Сосновоборска

**ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ  
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЯМ  
УЧРЕЖДЕНИЙ**

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	Учреждения, подведомственные управлению социальной защиты населения администрации города	46
2	Учреждения, подведомственные управлению культуры, спорта, туризма и молодежной политики администрации города:	
2.1	в области физической культуры и спорта	36
2.2	в сфере молодежной политики	22
2.3	иные учреждения	40,6
3	Учреждения, подведомственные управлению образования администрации города	45