

# Заполярье

№ 26 | СРЕДА | 21 мая 2025 года

## Распоряжение Главы Тазовского района № 24-рг от 19 мая 2025 года

### О награждении Почетной грамотой Главы Тазовского района и об объявлении Благодарности Главы Тазовского района

В соответствии с Положением о Почетной грамоте Главы Тазовского района, утвержденным постановлением Главы Тазовского района от 13 января 2025 года № 1-пг, Положением о Благодарности Главы Тазовского района, утвержденным постановлением Главы Тазовского района от 24 января 2025 года № 3-пг, руководствуясь статьей 9 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа:

1. Наградить Почетной грамотой Главы Тазовского района за многолетний добросовестный труд, личный вклад в укрепление здоровья населения Тазовского района и в связи с профессиональным праздником Днем медицинского работника:

1.1. Вануйто Людмилу Лумбовну, медицинскую сестру кабинета функциональной диагностики поликлиники амбулаторно-поликлинической помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

1.2. Гайсину Гулию Наилевну, медицинскую сестру общемедицинского персонала амбулаторно-поликлинической помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

1.3. Дудник Инну Владимировну, акушерку родильного отделения стационарной помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

1.4. Сагитова Радмира Рамильевича, фельдшера скорой медицинской помощи общепрофильной фельдшерской выездной бригады скорой медицинской помощи № 1 отделения скорой медицинской помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

1.5. Смирнову Валентину Евгеньевну, кастеляншу родильного отделения стационарной помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

1.6. Степанову Наталью Владимировну, медицинскую сестру кабинета врача-невролога поликлиники амбулаторно-поликлинической помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

1.7. Яптунай Ольгу Филипповну, медицинскую сестру палатную (постовую) педиатрического отделения стационарной помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница».

2. Объявить Благодарность Главы Тазовского района за многолетний добросовестный труд, личный вклад в укрепление здоровья населения Тазовского района и в связи с профессиональным праздником Днем медицинского работника:

2.1. Извайловой Марии Анатольевне, медицинской сестре палатной (постовой) родильного отделения стационарной помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

2.2. Мирошниченко Инне Владимировне, фельдшеру кабинета медицинской профилактики для взрослых поликлиники амбулаторно-поликлинической помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

2.3. Митиной Ольге Михайловне, медицинскому лабораторному технику (фельдшеру-лаборанту) клинико-диагностической лаборатории амбулаторно-поликлинической помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

2.4. Салиндер Марине Фёдоровне, медицинской сестре процедурной родильного отделения стационарной помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница»;

2.5. Олмухаметову Ильнару Зинфировичу, врачу – оториноларингологу оториноларингологического кабинета поликлиники амбулаторно-поликлинической помощи государственного бюджетного учреждения здравоохранения Ямало – Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница».

3. Опубликовать настоящее распоряжение в районной газете «Советское Заполярье».

Глава Тазовского района  
В.К. Югай

**Постановление Администрации Тазовского района № 465-п от 20 мая 2025 года**  
**О внесении изменений в Порядок предоставления субсидии из бюджета Тазовского района ресурсоснабжающей организации на финансовое обеспечение затрат на проведение капитального ремонта сетей теплоснабжения и (или) водоснабжения, и (или) водоотведения утвержденный постановлением Администрации Тазовского района от 20 июля 2022 года № 599-п**

В целях приведения нормативного правового акта Администрации Тазовского района в соответствие с действующим законодательством, руководствуясь статьей 49 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Порядок предоставления субсидии из бюджета Тазовского района ресурсоснабжающей организации на финансовое обеспечение затрат на проведение капитального ремонта сетей теплоснабжения и (или) водоснабжения, и (или) водоотведения,

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

**которые вносятся в Порядок предоставления субсидии из бюджета Тазовского района ресурсоснабжающей организации на финансовое обеспечение затрат на проведение капитального ремонта сетей теплоснабжения и (или) водоснабжения, и (или) водоотведения.**

1. Пункт 1.1. изложить в следующей редакции:

«1.1. Настоящий Порядок определяет условия и порядок предоставления и расходования субсидий из бюджета Тазовского района на финансовое обеспечение затрат ресурсоснабжающих организаций на проведение капитального ремонта сетей теплоснабжения, и (или) водоснабжения, и (или) водоотведения, а также иного оборудования и (или) сооружений, задействованного при теплоснабжении и (или) водоснабжения, и (или) водоотведения (далее-Порядок) разработан в соответствии со статьей 78 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 25 декабря 2023 года № 1782 «Об общих требованиях к нормативным правовым актам, муниципальным правовым актам, регулирующим предоставление из бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов субсидий, в том числе грантов в форме субсидий, юридическим лицам, индивидуальным предпринимателям, а также физическим лицам – производителям товаров, работ, услуг и проведение отборов получателей указанных субсидий, в том числе грантов в форме субсидий», частью 1 статьи 6 Федерального закона от 27 июля 2010 года № 190-ФЗ «О теплоснабжении», частью 1 статьи 6 Федерального закона от 07 декабря 2011 года № 416-ФЗ «О водоснабжении и водоотведении».

2. В пункте 1.6. слова «при формировании проекта решения о бюджете (проекта решения о внесении изменений в решение о бюджете)» исключить.

3. Пункт 2.2. изложить в следующей редакции:

«2.2. Уполномоченный орган размещает на едином портале государственной интегрированной информационной системы управления общественными финансами «Электронный бюджет» (далее-система «Электронный бюджет», единый портал) и на официальном сайте Уполномоченного органа <https://tasu.yanao.ru/about/suborg/794/> объявление о проведении отбора на предоставление субсидий в срок – за один день до даты начала отбора.

4. Подпункт 2.2.12. пункта 2.2. изложить в следующей редакции:

«2.2.12. дата размещения результатов отбора в системе «Электронный бюджет», на едином портале, а также на офи-

циальном сайте Уполномоченного органа, в соответствии с пунктом 2.18 настоящего Порядка.»;

5. Пункт 2.2. дополнить подпунктами 2.2.13. и 2.2.14. следующего содержания:

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

**Глава Тазовского района**  
**В.К. Юрай**

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
**постановлением**  
**Администрации Тазовского района**  
**от 20 мая 2025 года № 465-п**

циальном сайте Уполномоченного органа, в соответствии с пунктом 2.18 настоящего Порядка.»;

5. Пункт 2.2. дополнить подпунктами 2.2.13. и 2.2.14. следующего содержания:

«2.2.13. внесение изменений в объявление о проведении отбора получателей субсидий:

2.2.13.1. внесение изменений в объявление о проведении отбора, осуществляется не позднее наступления даты окончания приема заявок заявителей;

2.2.13.2. при внесении изменений в объявление срок подачи заявок должен быть продлен не менее чем на 3 календарных дня со дня следующего за днем внесения таких изменений до даты окончания приема заявок;

2.2.13.3. при внесении изменений в объявление о проведении отбора изменение способа отбора не допускается;

2.2.13.4. в случае внесения изменений в объявление о проведении отбора получателей субсидий после наступления даты начала приема заявок в объявление о проведении отбора получателей субсидий включается положение, предусматривающее право заявителей внести изменения в заявки.

Заявители, подавшие заявку, уведомляются о внесении изменений в объявление о проведении отбора получателей субсидий не позднее дня, следующего за днем внесения изменений в объявление о проведении отбора получателей субсидий, с использованием системы «Электронный бюджет».

2.2.14. Отбор может быть отменен в следующем порядке и случаях:

2.2.14.1. размещение объявления об отмене проведения отбора допускается не позднее чем за 1 рабочий день до даты окончания срока подачи заявок участниками отбора, предусмотренного в объявлении.

Объявление об отмене проведения отбора формируется в электронной форме посредством заполнения соответствующих экранных форм системы «Электронный бюджет», размещается в системе «Электронный бюджет», на едином портале и содержит информацию о причинах отмены проведения отбора;

2.2.14.2. основаниями для отмены отбора являются:

– изменение объема бюджетных ассигнований, доведенных до Уполномоченного органа на цели, указанные в пункте 1.2 настоящего Порядка;

– необходимость изменения условий отбора, связанных с изменениями действующего законодательства;

2.2.14.3 заявители, подавшие заявки, информируются об отмене проведения отбора в день размещения объявления в системе «Электронный бюджет»;

2.2.14.4 отбор считается отмененным со дня размещения объявления о его отмене в системе «Электронный бюджет».

После окончания срока отмены проведения отбора в соответствии с подпунктом 2.2.14.1 подпункта 2.2.14 настоящего Порядка и до заключения соглашения с победителями отбора Уполномоченный орган может отменить отбор только в случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы в соответствии с пунктом 3 статьи 401 Гражданского кодекса Российской Федерации».

6. Пункт 2.3 изложить в следующей редакции:

«2.3. Требования, которым должны соответствовать заявители на дату не ранее, чем за 10 дней до даты подачи заявления на участие в отборе:

2.3.1. Заявитель не должен являться иностранным юридическим лицом, в том числе местом регистрации которого является государство или территория, включенные в утвержденный Министерством финансов Российской Федерации перечень государств и территорий, используемых для промежуточного (офшорного) владения активами Российской Федерации (далее – офшорные компании), а также российским юридическим лицом, в уставном (складочном) капитале которого доля прямого или косвенного (через третьих лиц) участия офшорных компаний, в совокупности превышает 25 процентов (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации). При расчете доли участия офшорных компаний в капитале российских юридических лиц не учитывается прямое и (или) косвенное участие офшорных компаний в капитале публичных акционерных обществ (в том числе со статусом международной компании), акции которых обращаются на организованных торгах в Российской Федерации, а также косвенное участие офшорных компаний в капитале других российских юридических лиц, реализованное через участие в капитале указанных публичных акционерных обществ;

2.3.2. заявитель не находится в перечне организаций и физических лиц, в отношении которых имеются сведения об их причастности к экстремистской деятельности или терроризму;

2.3.3. заявитель не находится в составляемых в рамках реализации полномочий, предусмотренных главой VII Устава ООН, Советом Безопасности ООН или органами, специально созданными решениями Совета Безопасности ООН, перечнях организаций и физических лиц, связанных с террористическими организациями и террористами или с распространением оружия массового уничтожения;

2.3.4. заявитель не получает средства из бюджета Тазовского района на основании иных муниципальных правовых актов на цели, установленные настоящим Порядком;

2.3.5. заявитель не является иностранным агентом в соответствии с Федеральным законом «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием»;

2.3.6. в реестре дисквалифицированных лиц отсутствуют сведения о дисквалифицированных руководителе, членах коллегиального исполнительного органа, лице, исполняющем функции единоличного исполнительного органа, или главном бухгалтере (при наличии) участника отбора, являющегося юридическим лицом;

2.3.7. у заявителя на едином налоговом счете отсутствует или не превышает размер, определенный пунктом 3 статьи 47 Налогового кодекса Российской Федерации, задолженность по уплате налогов, сборов и страховых взносов в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации;

2.3.8. у заявителя отсутствуют просроченная задолженность по возврату в бюджет Тазовского района, из которого планируется предоставление субсидии в соответствии с правовым актом, иных субсидий, бюджетных инвестиций, а также иной просроченной (неурегулированной) задолженности по денежным обязательствам перед муниципальным округом Тазовский район.»

7. Пункт 2.4 изложить в следующей редакции:

«2.4. Для участия в отборе заявитель должен зарегистрироваться и (или) авторизоваться на едином портале в государственной интегрированной информационной системе управления общественными финансами «Электронный бюджет» (далее – система «Электронный бюджет», единый портал).»

8. Подпункт 2.4.1 пункта 2.4. изложить в следующей редакции:

«2.4.1. Заявитель формирует заявку в электронной форме посредством заполнения соответствующих экранных форм системы «Электронный бюджет», представление которых предусмотрено пунктами 2.4.2 – 2.4.10 настоящего Порядка. Подача документов допускается только в электронном виде».

9. Пункт 2.6. изложить в следующей редакции:

«2.6. Заявитель, подавший заявление, вправе внести изменения в заявление до истечения срока подачи заявлений, аналогично порядку формирования заявки для участия в отборе».

10. Пункт 2.7. изложить в следующей редакции:

«2.7. Изменения в ранее предоставленное заявление вносятся аналогично порядку формирования заявки для участия в отборе».

11. Пункт 2.8. изложить в следующей редакции:

«2.8. Заявитель, подавший заявление, вправе отозвать поданное заявление в любое время до момента окончания приема заявлений.

Отзыв заявления осуществляется заявителем, аналогично порядку формирования заявки для участия в отборе».

12. Пункт 2.9. изложить в следующей редакции:

«2.9. Возврат заявок на доработку осуществляется в случае необходимости уточнения информации, содержащейся в заявке и (или) документах, с указанием информации, требующей уточнения, с учетом требований, установленных подпунктом 2.4.1. Порядка.

Решения о возврате заявок заявителям на доработку принимаются в течение 1-го рабочего дня со дня выявления оснований для возврата заявки на доработку, которое доводится до заявителей с использованием системы «Электронный бюджет».

Срок доработки заявки не может превышать 2-х рабочих дней со дня возврата на доработку.»

13. Подпункт 2.13.4. пункта 2.13. изложить в следующей редакции:

«2.13.4. в срок, не позднее одного рабочего дня, следующего за днем окончания приема заявок, установленного в объявлении о проведении отбора получателей субсидии, подписывается протокол вскрытия заявок, который автоматически формируется в системе «Электронный бюджет» и содержащий следующую информацию о поступивших для участия в отборе получателей субсидии:

- а) регистрационный номер заявки;
- б) дата и время поступления заявки;
- в) полное наименование участника отбора получателей субсидий (для юридических лиц) или фамилия, имя, отчество (при наличии) (для физических лиц, в том числе индивидуальных предпринимателей);
- г) адрес юридического лица;
- д) запрашиваемый участник отбора получателей субсидий размер субсидии.

Протокол вскрытия заявок формируется на едином портале автоматически и подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью руководителя главного распорядителя бюджетных средств или председателя комиссии, в случае принятия решения о ее создании в целях проведения отбора получателей субсидий в системе «Электронный бюджет», а также размещается на едином портале не позднее рабочего дня, следующего за днем его подписания;».

14. Подпункт 2.13.5. Изложить в следующей редакции:

«2.13.5. Протокол рассмотрения заявок формируется на едином портале автоматически на основании результатов рассмотрения заявок и подписывается усиленной квалифицированной электронной подписью руководителя главного распорядителя бюджетных средств или председателя комиссии, в случае принятия о ее создании в целях проведения отбора получателей субсидий в системе «Электронный бюджет», а также размещается на едином портале не позднее рабочего дня, следующего за днем его подписания.»

15. Подпункт 2.13.7 пункта 2.13 изложить в следующей редакции:

«2.13.7 Информация, содержащаяся в Протоколе, в соответствии с подпунктом 2.13.6 пункта 2.13 настоящего Порядка размещается уполномоченным органом в системе «Электронный бюджет» и на официальном сайте Уполномоченного органа <https://>

tasu.yanao.ru/about/suborg/794/ не позднее 14-го календарного дня, следующего за днем определения победителей отбора».

16. В пункте 2.18 слова «на едином портале (с момента появления технической возможности)» заменить словами «в систе-

ме «Электронный бюджет», на едином портале»;

17. Приложение № 1 Порядка изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 1  
к Порядку предоставления  
субсидии из бюджета Тазовского  
района ресурсоснабжающей  
организации на финансовое  
обеспечение затрат  
на проведение капитального  
ремонта сетей теплоснабжения  
и (или) водоснабжения,  
и (или) водоотведения**

**ФОРМА ЗАЯВКИ**

ЗАЯВКА  
на предоставление субсидии  
на проведение капитального ремонта сетей

(наименование организации)

на \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
(месяц)

рублей

18. Приложение №2 Порядка изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 2  
к Порядку предоставления  
субсидии из бюджета Тазовского  
района ресурсоснабжающей  
организации на финансовое  
обеспечение затрат  
на проведение капитального  
ремонта сетей теплоснабжения  
и (или) водоснабжения,  
и (или) водоотведения**

**ФОРМА РЕЕСТРА**

РЕЕСТР  
первичных документов организация \_\_\_\_\_  
на \_\_\_\_\_  
(период)

19. Приложение №3 Порядка изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 3  
к Порядку предоставления  
субсидии из бюджета Тазовского  
района ресурсоснабжающей  
организации на финансовое  
обеспечение затрат  
на проведение капитального  
ремонта сетей теплоснабжения  
и (или) водоснабжения,  
и (или) водоотведения**

**ФОРМА ОТЧЕТА**

ОТЧЕТ  
о достижении показателей, необходимых для достижения  
результатов предоставления субсидии по состоянию на  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Получатель субсидии \_\_\_\_\_  
(наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (при наличии))

| №<br>п/п | Наименование<br>направления<br>расходования<br>субсидии<br>(в соответствии<br>с адресным<br>перечнем) | Предусмотрено<br>бюджетных<br>средств<br>по соглашению<br>между Главным<br>распорядителем<br>и Получателем<br>субсидии, рублей<br>(в разрезе<br>мероприятий) | Получено средств |                            | Фактическая<br>потребность<br>в финансиро-<br>вании |
|----------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------------|-----------------------------------------------------|
|          |                                                                                                       |                                                                                                                                                              | всего            | из них<br>в виде<br>аванса |                                                     |
| 1        | 2                                                                                                     | 3                                                                                                                                                            | 4                | 5                          | 6                                                   |
|          |                                                                                                       |                                                                                                                                                              |                  |                            |                                                     |
|          | Итого                                                                                                 |                                                                                                                                                              |                  |                            |                                                     |

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

МП (при наличии)

Исполнитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

»

| №<br>п/п | Наименование<br>объекта | Соглашение о<br>предоставлении<br>субсидии |      |       | Документы, подтверждающие<br>фактически выполненные работы<br>(договоры подряда, отчеты по<br>формам КС-2, КС-3, платежные<br>поручения) |      |       |
|----------|-------------------------|--------------------------------------------|------|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|
|          |                         | №                                          | дата | сумма | №                                                                                                                                        | дата | сумма |
| 1        | 2                       | 3                                          | 4    | 5     | 6                                                                                                                                        | 7    | 8     |
|          |                         |                                            |      |       |                                                                                                                                          |      |       |

Приложением к настоящему реестру являются копии подтверждающих документов.

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

МП (при наличии)

Исполнитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

»

индивидуального предпринимателя или физического лица - производителя товаров, работ, услуг)

ИНН/КПП \_\_\_\_\_  
ОГРН/ОГРНИП \_\_\_\_\_

Периодичность предоставления \_\_\_\_\_

| №<br>п/п | Наименование<br>показателя | Единица<br>измерения | Плановое<br>значение<br>показа-<br>теля | Достигнутое<br>значение<br>показателя<br>по состоянию<br>на отчетную<br>дату | Процент<br>выполне-<br>ния плана | Причина от-<br>клонения |
|----------|----------------------------|----------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------|
| 1        | 2                          | 3                    | 4                                       | 5                                                                            | 6                                | 7                       |
|          |                            |                      |                                         |                                                                              |                                  |                         |

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

МП (при наличии)

Исполнитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

»

20. Приложение № 4 Порядка изложить в следующей редакции:  
«

**Приложение № 4  
к Порядку предоставления  
субсидии из бюджета Тазовского  
района ресурсоснабжающей  
организации на финансовое  
обеспечение затрат  
на проведение капитального  
ремонта сетей теплоснабжения  
и (или) водоснабжения,  
и (или) водоотведения**

**ОТЧЕТ**

о расходах, источником финансового обеспечения которых является субсидия по состоянию на « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Получатель субсидии \_\_\_\_\_  
(наименование юридического лица, фамилия, имя, отчество (при наличии) индивидуального предпринимателя или физического лица - производителя товаров, работ, услуг)  
ИНН/КПП \_\_\_\_\_  
ОГРН/ОГРНИП \_\_\_\_\_  
Периодичность предоставления \_\_\_\_\_

| Наименование показателя                              | Единица измерения | Сумма           |                                  |
|------------------------------------------------------|-------------------|-----------------|----------------------------------|
|                                                      |                   | отчетный период | нарастающим итогом с начала года |
| 1                                                    | 2                 | 3               | 4                                |
| Остаток субсидии на начало отчетного периода, всего: |                   |                 |                                  |
| Поступило средств, всего:                            |                   |                 |                                  |
| в том числе:                                         |                   |                 |                                  |
| из местного бюджета                                  |                   |                 |                                  |
| возврат дебиторской задолженности прошлых лет        |                   |                 |                                  |

|                                                                                                 |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|
| из иных источников                                                                              |  |  |  |
| Выплаты по расходам, всего:                                                                     |  |  |  |
| в том числе:                                                                                    |  |  |  |
| выплаты персоналу, всего:                                                                       |  |  |  |
| из них:                                                                                         |  |  |  |
| уплата налогов, сборов и иных платежей в бюджеты бюджетной системы Российской Федерации, всего: |  |  |  |
| из них:                                                                                         |  |  |  |
| закупка работ и услуг, всего:                                                                   |  |  |  |
| из них:                                                                                         |  |  |  |
| иные выплаты, всего:                                                                            |  |  |  |
| из них:                                                                                         |  |  |  |
| выплаты по окончательным расчетам, всего:                                                       |  |  |  |
| из них:                                                                                         |  |  |  |
| Возвращено в местный бюджет, всего:                                                             |  |  |  |
| в том числе:                                                                                    |  |  |  |
| израсходованных не по целевому назначению                                                       |  |  |  |
| в результате применения штрафных санкций                                                        |  |  |  |
| Остаток субсидии на конец отчетного периода, всего:                                             |  |  |  |
| подлежит возврату в местный бюджет                                                              |  |  |  |

Руководитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

МП (при наличии)

Исполнитель \_\_\_\_\_  
(подпись) (расшифровка подписи)

20. Приложение № 5 Порядка исключить.

**Постановление Администрации Тазовского района № 466-п от 20 мая 2025 года  
О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Дирекция жилищной политики Тазовского района», утвержденному постановлением Администрации Тазовского района от 29 декабря 2017 года № 1478**

В целях упорядочения системы оплаты труда, в соответствии со статьями 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тазовского района от 03 декабря 2024 года № 1268-п «О внесении изменения в Приложение № 4 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденному постановлением Администрации Тазовского района от 17 марта 2017 года № 364», пунктом 12 Протокола заседания Совета глав при Губернаторе автономного округа от 18 декабря 2024 года № 181, руководствуясь статьей 39 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Дирекция жилищной политики Тазовского района», утвержденному постановлением Администрации Тазовского района от 29 декабря 2017 года № 1478.
2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.
3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

Глава Тазовского района  
В.К. Югай

**УТВЕРЖДЕНЫ**  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 20 мая 2025 года № 466-п

**ИЗМЕНЕНИЯ,**  
**которые вносятся в Положение об оплате труда работников**  
**Муниципального казенного учреждения «Дирекция**  
**жилищной политики Тазовского района»**

1. В пункте 4.2 слова «приложением № 3» заменить словами «приложениями №№ 3, 3-1-, 3-2».
2. Пункт 4.4 дополнить словами «в размере, указанном в приложениях №№ 3-1, 3-2».
3. В пункте 5.4 слова «приложением № 3» заменить словами «приложениями №№ 3, 3-2».
4. Подпункты 6.3.2 – 6.3.4 пункта 6.3 изложить в следующей редакции:
- «6.3.2. на выплату стимулирующей части заработной платы административно-управленческому персоналу в размере 6,7 должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе:
- надбавка за выслугу лет - в размере 2,5 должностных окладов;
  - надбавка за интенсивность труда - в размере 1,6 должностных окладов;
  - премия за выполнение особо важных и ответственных работ - в размере 1 должностного оклада;
  - премиальные выплаты по итогам работы - в размере 1,6 должностных окладов.

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального**  
**казенного учреждения**  
**«Дирекция жилищной политики**  
**Тазовского района»**

**Профессиональные квалификационные группы должностей**  
**служащих и размеры должностных окладов**

| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)                                             | Наименование должностей служащих (професий рабочих)                                               | Размер должностного оклада (рублей) <*> |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1      | 2                                                                                                               | 3                                                                                                 | 4                                       |
| 1.     | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих |                                                                                                   |                                         |
| 1.1.   | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»              |                                                                                                   |                                         |
| 1.1.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                      | Эксперт, экономист, бухгалтер, документовед, программист, специалист по кадрам, юрист-консультант | 28 062,00                               |

<\*> по состоянию на 01 мая 2025 года

».

6. В Перечне и рекомендуемых размеров выплат стимулирующей

7. Дополнить Приложением № 3-1 следующего содержания:

«

**Приложение № 3-1**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального**  
**казенного учреждения**  
**«Дирекция жилищной политики**  
**Тазовского района»**

**РАЗМЕРЫ**  
**надбавки за выслугу лет по профессиональным**  
**квалификационным группам общепрофессиональных**  
**должностей служащих**

- 6.3.3. на выплату стимулирующей части заработной платы основному персоналу в размере 5,1 должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе:
- надбавка за выслугу лет - в размере 1 должностных окладов;
  - надбавка за интенсивность труда - в размере 1,6 должностных окладов;
  - премия за выполнение особо важных и ответственных работ - в размере 1 должностного оклада;
  - премиальные выплаты по итогам работы - в размере 1,5 должностных окладов.
- 6.3.4. на выплату стимулирующей части заработной платы вспомогательному персоналу в размере 2,4 должностных окладов согласно штатному расписанию, в том числе:
- надбавка за выслугу лет - в размере 0,6 должностного оклада;
  - надбавка за интенсивность труда - в размере 0,8 должностного оклада;
  - премия за выполнение особо важных и ответственных работ - в размере 0,5 должностного оклада;
  - премиальные выплаты по итогам работы - в размере 0,5 должностного оклада.
5. Приложение № 1 к Положению изложить в следующей редакции:
- «

щего характера, утвержденном Приложением № 3 к Положению:

6.1. графу 3 пункта 1 изложить в следующей редакции:

«Размер устанавливается приложениями № 3-1, 3-2 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Дирекция жилищной политики Тазовского района»;

6.2. пункт 4 изложить в следующей редакции:

«

|    |                                      |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                 |                         |
|----|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 4. | Премиальные выплаты по итогам работы | до 100% от должностного оклада | на основании оценки выполнения (достижения) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Учреждения с учетом следующих параметров:<br>– показатели выполнены в полном объеме;<br>– показатели выполнены частично;<br>– показатели выполнены со значительным отклонением;<br>– показатели не выполнены | выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Учреждения по итогам периода работы, установленных пунктом 4.7 Положения об оплате труда работников учреждения | ежеквартально, ежегодно |
|----|--------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|

».

| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)                                             | Надбавка за выслугу лет при наличии у работника стажа работы (рублей) <*> |                    |                     |                  |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------|------------------|
|        |                                                                                                                 | от 1 года до 5 лет                                                        | от 5 лет до 10 лет | от 10 лет до 15 лет | от 15 лет и выше |
| 1      | 2                                                                                                               | 3                                                                         | 4                  | 5                   | 6                |
| 1.     | Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих |                                                                           |                    |                     |                  |
| 1.1.   | Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"              |                                                                           |                    |                     |                  |
| 1.1.1. | 1-й квалификационный уровень                                                                                    | 500                                                                       | 2000               | 3000                | 5300             |

<\*> Размер устанавливается на одну ставку.

».

Дополнить Приложением № 3-2 следующего содержания:  
«

**Приложение № 3-2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
казенного учреждения  
«Дирекция жилищной политики  
Тазовского района»**

**РАЗМЕРЫ**

надбавки за выслугу по должностям служащих,  
не включенным в профессиональные квалификационные  
группы работников муниципального казенного учреждения  
«Дирекция жилищной политики Тазовского района»

| №<br>п/п | Профессиональная<br>квалификационная<br>группа (квалификаци-<br>онный уровень) | Надбавка за выслугу лет при наличии у работника<br>стажа работы (рублей) |                       |                        |                     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------|------------------------|---------------------|
|          |                                                                                | от 1 года<br>до 5 лет                                                    | от 5 лет<br>до 10 лет | от 10 лет<br>до 15 лет | от 15 лет<br>и выше |
| 1        | 2                                                                              | 3                                                                        | 4                     | 5                      | 6                   |
| 1.       | Директор                                                                       | 5800                                                                     | 8700                  | 11600                  | 17400               |
| 2.       | Заместитель дирек-<br>тора                                                     | 4600                                                                     | 6900                  | 9200                   | 13800               |
| 3.       | Главный бухгалтер                                                              | 4600                                                                     | 6900                  | 9200                   | 13800               |

».

**Постановление Администрации Тазовского района № 467-п от 20 мая 2025 года  
О внесении изменения в пункт 1.9. Устава муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования Тазовская детская школа искусств, утвержденного по-  
становлением Администрации Тазовского района от 20 декабря 2021 года № 1137-п**

В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 года № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района,

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое изменение, которое вносится в пункт 1.9. Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Тазовская детская школа искусств, утвержденного постановлением Администрации Тазовского района от 20 декабря 2021 года № 1137-п.

2. Муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования Тазовская детская школа искусств (Рожде-

ственная О.В.) осуществить мероприятия, связанные с государственной регистрацией изменений в Устав в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.

Глава Тазовского района  
В.К. Югай

**УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 20 мая 2025 года № 467-п**

Тазовская детская школа искусств

Подпункт 1.9.1 пункта 1.9. изложить в следующей редакции:

«1.9.1. Структурное подразделение муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Тазовская детская школа искусств в с. Гыда; место нахождения: 629372, Российская Федерация, Ямало-Ненецкий автономный округ, Тазовский район, село Гыда, улица Советская, дом 3.».

**ИЗМЕНЕНИЕ,**  
которое вносится в пункт 1.9 Устава муниципального  
бюджетного учреждения дополнительного образования

**Постановление Администрации Тазовского района № 468-п от 20 мая 2025 года  
Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного уч-  
реждения «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправле-  
ния Тазовского района»**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьей 39 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Тазовского района».

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Тазовского района от 31 января 2024 года № 87-п «Об утвержде-

нии Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Тазовского района»;

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года,

4. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

Глава Тазовского района  
В.К. Югай

**УТВЕРЖДЕНО  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 20 мая 2025 года № 468-п**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Тазовского района»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения, осуществляющего обслуживание деятельности органов местного самоуправления муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тазовского района от 17 марта 2017 года № 364 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тазовский район» и направлено на обеспечение единообразия в вопросах оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Тазовского района», подведомственного Администрации Тазовского района, главного распорядителя бюджетных средств, в отношении которого оно осуществляет функции и полномочия учредителя (далее Положение, учреждение, учредителя).

1.2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда в учреждении.

1.3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;
- профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников;
- настоящего Положения.

1.4. Директор учреждения несёт ответственность за своевременную оплату труда работников и за соблюдение норм, установленных пунктами 6.2 и 6.4 настоящего Положения, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается соглашением, локальными нормативными актами, по согласованию с учредителем учреждения, в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ямало-Ненецкого автономного округа (далее автономный округ), содержащими нормы трудового права, а так же настоящим Положением.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении в настоящем Положении не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным соглашением о минимальной заработной плате в автономном округе (далее - минимальный размер оплаты труда) и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

1.9. Выплаты работникам учреждения, производимые за счет

средств экономии фонда оплаты труда, не должны приводить к снижению размера гарантированной части заработной платы, установленной в настоящем Положении.

1.10. Повышение (индексация) должностных окладов производится в соответствии с постановлением Администрации Тазовского района.

1.11. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в соответствии со значениями понятий и терминов, определенными Трудовым кодексом Российской Федерации, иными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа, содержащими нормы трудового права.

**2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением порядка и условий труда руководителя учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера, установленных в отдельном разделе)**

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, профессиональными квалификационными группами (квалифицированными уровнями), утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих».

2.3. Размеры должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, порядок установления которых предусмотрен в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. С целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, порядок и условия, осуществления которых предусмотрены в разделах 4 и 5 настоящего Положения.

**3. Порядок и условия осуществления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются с учетом условий труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.2. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, осуществляемые работникам в зависимости от условий их труда в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении (выплаты за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника (без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором), за увеличение объема работы, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни)), утверждаемые федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

3.3. Конкретный размер выплат компенсационного характера устанавливается работнику в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда и трудовым договором в зависимости от условий его труда.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и соглашениями.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и автономного округа.

3.6. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или законодательством автономного округа.

3.7. Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством автономного округа и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа.

3.8. Выплаты компенсационного характера работникам осуществляются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации на основании локального нормативного акта учреждения, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов местного самоуправления муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права.

#### **4. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения с целью мотивации их к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по итогам работы.

4.2. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех работников учреждения устанавливаются на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры стимулирующих выплат определяются в процентах от размера должностного оклада или в абсолютном значении.

Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) является локальный нормативный акт учреждения.

4.3. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.4. Надбавка за интенсивность труда.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за интенсивность труда при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда в соответствии с пунктом 1 приложения № 3 к настоящему Положению.

4.5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно, в соответствии с пунктом 2 приложения 3 к настоящему Положению.

К категории особо важных и ответственных работ относится:

- успешное выполнение работ по подготовке и проведению учреждением особо важных и ответственных мероприятий государственного, окружного или муниципального значения, а также мероприятий, проводимых органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя и (или) учреждением;

- оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственного руководителя или органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, которые имеют важное значение для учреждения, муниципального образования или автономного округа;

- иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования (автономного округа), результативную деятельность учреждения и повышение эффективности муниципального (государственного) управления.

4.6. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (квартал, год).

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) работников учреждения являются:

Результаты работы структурного подразделения в котором работник занят и его личный вклад в общие результаты работы.

Обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет [bus.gov.ru](http://bus.gov.ru), а также поддержание ее в актуальном состоянии.

Соблюдение сроков представления отчетности, а также их достоверность и качество.

Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих документов, обращений, исполнение приказов директора учреждения и учредителя.

Соблюдение правил эксплуатации материально-технических средств (оборудования) с целью недопущения их преждевременного выхода из эксплуатации.

Соответствие деятельности учреждения уставу и иным нормативным правовым актам (наличие и качество учредительных документов и иных документов (лицензий, сертификатов, допусков и т.д.).

Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан (соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил; наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период и т.п. (отсутствие предписаний, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок).

Поддержание объектов основных фондов, находящихся в оперативном управлении, в исправном состоянии и предохранении их от преждевременного износа (своевременная подготовка к отопительному сезону, устранение аварий, проведение плановых осмотров и т.п.).

Своевременное проведение планово-предупредительных ремонтов конструктивных элементов зданий и сооружений (соблюдение нормативных сроков проведения планово-предупредительных ремонтов);

Исполнение полномочий муниципального заказчика при осуществлении закупки товара, работы, услуги для обеспечения муниципальных нужд (соблюдение сроков планирования закупок, порядка определения поставщиков (подрядчиков, исполнителей);

- обеспечение осуществления закупки у субъектов малого предпринимательства, социально ориентированных некоммерческих организаций;

- своевременная поставка товаров, выполнение работ, оказание услуг (своевременная оплата поставленного товара, выполненной работы (ее результатов), оказанной услуги, а также отдельных этапов исполнения контракта, претензионная и судебная практика и т. п.).

Соблюдение установленных норм обеспеченности, своевременное предоставление необходимых товарно-материальных ценностей. Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждения, а также предельные размеры премиальных выплат по итогам работы по

должностям работников (за исключением директора учреждения) устанавливаются самостоятельно учреждением и закрепляются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа). Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности директору учреждения, а также предельные размеры премиальных выплат по итогам работы директору учреждения устанавливаются учредителем и закрепляются локальным нормативным актом учредителя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения (локального нормативного акта учредителя в отношении директора), в соответствии с пунктом 3 Приложения 3 к настоящему положению.

Сроки премирования по итогам работы за I-IV кварталы и год:

- датой начисления премии по итогам работы за I - III кварталы является первая декада месяца, следующего за отчетным кварталом;
- датой начисления премии по итогам работы за IV квартал является вторая декада декабря;
- премия по итогам работы за год начисляется в течение первого полугодия следующего года.

4.7. При повышении размеров окладов (должностных окладов, ставок) до размеров, установленных приложением № 1 и № 2 к настоящему Положению, положением об оплате труда устанавливается предельный размер стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

Условия оплаты труда, устанавливаемые трудовым договором, должны учитывать установленный в положении об оплате труда размер стимулирующей части фонда оплаты труда по профессиональной квалификационной группе (квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы).

## 5. Порядок и условия оплаты труда директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда директора учреждения устанавливаются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

5.2. Размеры должностных окладов директора учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру в зависимости от условий их труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, согласно разделу 3 настоящего Положения.

5.4. Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера директору учреждения и их конкретные размеры принимается учредителем в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру устанавливаются директором в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной платы

работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определяется учредителем в кратности до 3.

5.6. Оплата труда директору учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения осуществляется в пределах сформированного фонда оплаты труда с учетом соблюдения норм, установленных пунктами 6.2 и 6.4 настоящего Положения.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

6.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из гарантированной части заработной платы и стимулирующей части заработной платы, в том числе:

6.2.1. гарантированная часть заработной платы состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера, за исключением выплат районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы;

6.2.2. стимулирующая часть заработной платы состоит из:

- выплат стимулирующего характера;
- выплаты районного коэффициента и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, начисляемых на выплаты, относящиеся к стимулирующей части заработной платы.

6.3. При формировании фонда оплаты труда работников учреждений предусматриваются средства (в расчете на год) с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», а так же Решениями Районной Думы муниципального округа Тазовский район устанавливающих гарантии и компенсации для лиц, проживающих на территории муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, работающих в организациях (учреждениях), финансируемых за счет средств бюджета Тазовского района»:

6.3.1. на выплату гарантированной части заработной платы в размере 12,3 должностных окладов, согласно штатному расписанию, в том числе компенсационные выплаты составляют в размере 0,3 должностного оклада;

6.3.2. на выплату стимулирующей части заработной платы согласно штатному расписанию в размере:

- 8,7 должностного оклада административно-управленческому персоналу, в том числе: премии по итогам работы и за выполнение особо важных и ответственных работ – в размере 5 должностных окладов; надбавка за интенсивность труда – 3,7 должностных окладов;

- 3,7 должностного оклада основному персоналу (сторожу, уборщику служебных помещений), в том числе: премии по итогам работы и за выполнение особо важных и ответственных работ – в размере 3,7 должностных окладов;

- 5,5 должностного оклада основному персоналу (водителю автомобиля, капитану самоходного судна, слесарю по ремонту автомобиля, слесарю-сантехнику, слесарю по ремонту электрооборудования, рабочему по комплексному обслуживанию

и ремонту зданий), в том числе: премии по итогам работы и за выполнение особо важных и ответственных работ — в размере 5 должностных окладов; надбавки за интенсивность труда – 0,5 должностных окладов;

- 7,0 должностного оклада вспомогательному персоналу, в том числе: премии по итогам работы и за выполнение особо важных и ответственных работ – 5 должностных окладов; надбавка интенсивность труда – 2,0 должностных окладов.

6.4. Фонд оплаты труда учреждений формируется с учетом:

- соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждений;

- соблюдения размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждений;

- соблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждений, определенного пунктом 5.5 настоящего Положения.

6.5. В целях определения предельно допустимой доли расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается перечень должностей административно-управленческого и вспомогательного персонала и основного персонала (приложение № 5 к настоящему Положению).

К основному персоналу учреждений относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение целей деятельности учреждений, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждений, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждений.

К вспомогательному персоналу учреждений относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда**  
**работников муниципального**  
**казённого учреждения «Дирекция**  
**по обслуживанию деятельности**  
**органов местного**  
**самоуправления Тазовского**  
**района»**

**РАЗМЕРЫ**  
**должностных окладов работников учреждения**  
**по профессиональным квалификационным группам должностей**  
**служащих и профессий рабочих**

| № п/п                                                                                                                     | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень) | Наименование должностей служащих (профессий рабочих) | Размер должностного оклада (рублей) <*> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 1                                                                                                                         | 2                                                                   | 3                                                    | 4                                       |
| <b>I. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b> |                                                                     |                                                      |                                         |
| <b>1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>             |                                                                     |                                                      |                                         |
| 1.1.1.                                                                                                                    | 1 квалификационный уровень                                          | делопроизводитель                                    | 24 745,00                               |
| <b>1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>             |                                                                     |                                                      |                                         |
| 1.2.1.                                                                                                                    | 1 квалификационный уровень                                          | диспетчер, администратор                             | 25 646,00                               |
| 1.2.2.                                                                                                                    | 2 квалификационный уровень                                          | заведующий хозяйством                                | 26 110,00                               |
| 1.2.3.                                                                                                                    | 3 квалификационный уровень                                          | начальник хозяйственного отдела                      | 32 046,00                               |
| 1.2.4.                                                                                                                    | 4 квалификационный уровень                                          | механик                                              | 27 067,00                               |
| 1.2.5.                                                                                                                    | 5 квалификационный уровень                                          | начальник гаража                                     | 27 560,00                               |
| <b>1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>            |                                                                     |                                                      |                                         |

|                                                                                                                  |                            |                                                                                                                                                                                                                                                    |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1.3.1.                                                                                                           | 1 квалификационный уровень | бухгалтер; экономист; инженер-программист; специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрист-консульт<br>Инженер<br>Инженер по ремонту                                                                                                       | 28 062,00 |
| 1.3.2.                                                                                                           | 2 квалификационный уровень | бухгалтер II категории; экономист II категории; инженер-программист II категории; специалист по кадрам II категории; специалист по охране труда II категории; юрист-консульт II категории; Инженер II категории<br>Инженер по ремонту II категории | 28 575,00 |
| 1.3.3.                                                                                                           | 3 квалификационный уровень | бухгалтер I категории; экономист I категории; инженер-программист I категории; специалист по кадрам I категории; специалист по охране труда I категории; юрист-консульт I категории; Инженер I категории<br>Инженер по ремонту I категории         | 29 098,00 |
| 1.3.4.                                                                                                           | 4 квалификационный уровень | -                                                                                                                                                                                                                                                  | 29 632,00 |
| 1.3.5.                                                                                                           | 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера                                                                                                                                                                                                                    | 30 176,00 |
| <b>1.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b> |                            |                                                                                                                                                                                                                                                    |           |
| 1.4.1.                                                                                                           | 1 квалификационный уровень | начальник отдела (правовой и кадровой работы)                                                                                                                                                                                                      | 32 046,00 |
| 1.4.2.                                                                                                           | 2 квалификационный уровень | главный механик                                                                                                                                                                                                                                    | 31 297,00 |
| <b>II. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих</b>                       |                            |                                                                                                                                                                                                                                                    |           |

| 2.1. Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.1.                                                                                               | 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее — ЕТКС): сторож, уборщик служебных помещений                                                           | 22 440,00 |
| 2.1.2.                                                                                               | 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене);                                                                                                                                                | 22 841,00 |
| 2.2. Профессиональная квалификационная группа<br>«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» |                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |           |
| 2.2.1.                                                                                               | 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий: слесарь – сантехник; слесарь по ремонту автомобиля; слесарь – электрик по ремонту электрооборудования, водитель автомобиля | 23 249,00 |

| 2.2.2.                                                                                                            | 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС: слесарь – сантехник; слесарь по ремонту автомобиля; слесарь – электрик по ремонту электрооборудования | 23 665,00 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.2.3.                                                                                                            | 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС:                                                                                                           | 24 091,00 |
| 2.2.4.                                                                                                            | 4 квалификационный уровень | -                                                                                                                                                                                                                                | 24 523,00 |
| III. Профессиональные квалификационные группы должностей работников внутреннего водного транспорта                |                            |                                                                                                                                                                                                                                  |           |
| 3.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников внутреннего водного транспорта второго уровня |                            |                                                                                                                                                                                                                                  |           |
| 3.1.1.                                                                                                            | 7 квалификационный уровень | Капитан самоходного судна                                                                                                                                                                                                        | 24 965,00 |

<\*>по состоянию на 01 мая 2025 года

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого учреждения  
«Дирекция по обслуживанию  
деятельности органов местного  
самоуправления Тазовского  
района»

| №<br>п/п | Наименование<br>должности | Размер долж-<br>ностного окла-<br>да (рублей)<br><*> | Трудовая функция |                                   | Нормативный право-<br>вой акт, утвердивший<br>профессиональный<br>стандарт (наимено-<br>вание, дата и номер) |
|----------|---------------------------|------------------------------------------------------|------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                           |                                                      | код              | уровень<br>квали-<br>фи-<br>кации |                                                                                                              |
| 1        | 2                         | 3                                                    | 4                | 5                                 | 6                                                                                                            |
| 1.       | Директор                  | 53 754,00                                            | -                | -                                 | -                                                                                                            |
| 2.       | Заместитель<br>директора  | 45 691,00                                            | -                | -                                 | -                                                                                                            |
| 3.       | Главный бух-<br>галтер    | 40 317,00                                            | -                | -                                 | -                                                                                                            |
| 4.       | Специалист по<br>закупкам | 29 098,00                                            | -                | -                                 | -                                                                                                            |

<\*> по состоянию на 01 мая 2025 года

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого учреждения «Дирекция  
по обслуживанию деятельности  
органов местного самоуправления  
Тазовского района»

ПЕРЕЧЕНЬ  
выплат стимулирующего характера и их рекомендуемые размеры

| №<br>п/п | Наименование<br>выплаты                 | Рекомендуемый<br>размер выплаты                                                                                        | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Показатели<br>и критерии оценки эффективности деятельности (работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Периодич-<br>ность осу-<br>ществления<br>выплаты |
|----------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1        | 2                                       | 3                                                                                                                      | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 6                                                |
| 1.       | Надбавка<br>за интенсив-<br>ность труда | до 100 %<br>от должностного<br>оклада<br>или в абсолютном<br>значении, но<br>не более одного<br>должностного<br>оклада | Надбавка устанавливается<br>при условии выполнения (достижения)<br>работником отдельных показателей<br>и критериев интенсивности труда.<br>Решение об установлении работникам<br>надбавки за интенсивность труда<br>и ее размере принимается директором<br>учреждения в отношении каждого ра-<br>ботника, которое оформляется локаль-<br>ным нормативным актом учреждения.<br>С учетом фактических результатов<br>деятельности работника и (или) при из-<br>менении интенсивности его труда может<br>быть изменен ранее установленный<br>размер надбавки<br>за интенсивность труда | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности<br>(в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных,<br>срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения<br>порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых<br>заданий.<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно<br>отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения,<br>эффективное использование современных информационных систем, до-<br>полнительных источников информации.<br>5. Высокий результат оценки труда (выполненной работы, оказанной услу-<br>ги) работника, осуществляемой, в том числе в информационных системах.<br>6. Надбавка за стаж работы<br>(в соответствии с локальным нормативным актом).<br>7 Надбавка<br>за классность водителям автомобиля (в соответствии<br>с локальным нормативным актом). | ежемесячно                                       |

|    |                                                         |                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                         |
|----|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 2. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 100 % от должностного оклада или в абсолютном значении, но не более одного должностного оклада | Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения (локального нормативного акта учредителя в отношении директора), содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- обеспечение технического сопровождения мероприятия;<br>- срочность работы (задания);<br>- методическое и консультационное сопровождение | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо муниципального значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением.<br>2. Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственного руководителя или его реализация которых имеет важное значение для учреждения, муниципального образования или автономного округа.<br>3. Иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования или автономного округа, результативную деятельность учреждения и повышение эффективности государственного управления | единовременно           |
| 3. | Премияльные выплаты по итогам работы                    | до 100 % от должностного оклада или в абсолютном значении, но не более одного должностного оклада | Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с учетом показателей оценки эффективности работы для должностей (профессий) работников по итогам работы, установленных на основании локального нормативного акта учреждения (локального нормативного акта учредителя в отношении директора)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Учреждения по итогам периода работы, установленных пунктом 4.6 Положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | ежеквартально, ежегодно |

**Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого учреждения «Дирекция  
по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления  
Тазовского района»**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**выплат стимулирующего характера и их рекомендуемые размеры для руководителей учреждений, заместителя директора, главного бухгалтера муниципального казённого учреждения «Дирекция по обслуживанию деятельности органов местного самоуправления Тазовского района»**

| № п/п | Наименование выплаты                                    | Наименование целевого показателя эффективности работы                                                                                                                                      | Содержание критерия оценки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Рекомендуемый размер выплаты                                                                            | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                       | 3                                                                                                                                                                                          | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 5                                                                                                       | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда                         | выполнение (достижение) отдельных показателей и критериев интенсивности труда                                                                                                              | выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);<br>результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов;<br>досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий                                                                                                                                                                                                                                                                                   | до 100% от должностного оклада или абсолютном денежном значении, но не более одного должностного оклада | ежемесячно                          |
| 2.    | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | выполнение особо важных и ответственных работ                                                                                                                                              | оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для муниципального образования Тазовский район;<br>достижение высоких конечных результатов учреждений в результате внедрения новых форм и методов работы;<br>существенное снижение затрат местного бюджета;<br>большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий государственного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие муниципального образования, результативную деятельность учреждения и повышение эффективности муниципального управления | до 100% от должностного оклада или абсолютном денежном значении, но не более одного должностного оклада | единовременно                       |
| 3.    | Премияльные выплаты по итогам работы                    | выполнение плановых показателей деятельности Учреждения (плана работы)                                                                                                                     | выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | до 20 % от должностного оклада или в абсолютном значении                                                | ежеквартально, ежегодно             |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                            | не выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 0                                                                                                       |                                     |
|       |                                                         | полное и своевременное выполнение норм законодательства о публичности и открытости деятельности Учреждения (системная работа с сайтом <a href="http://www.bus.gov.ru">www.bus.gov.ru</a> ) | выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | до 20% от должностного оклада или в абсолютном значении                                                 | ежеквартально, ежегодно             |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                            | не выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 0                                                                                                       |                                     |
|       |                                                         | отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности Учреждения, отсутствие предписывающих (не устраненных) замечаний со стороны контролирующих органов           | отсутствие замечаний                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | до 20 % от должностного оклада или в абсолютном значении                                                | ежеквартально, ежегодно             |

|    |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                 |                                                          |                         |
|----|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------|
| 3. | Премияльные выплаты по итогам работы | отсутствие жалоб на деятельность Учреждения со стороны обслуживаемых организаций и других клиентов в отчетном периоде                                                                                                                                                                                                                             | отсутствие жалоб                                                | до 20% от должностного оклада или в абсолютном значении  | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      | соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в Учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя                                                                                                                                                                                                                       | соблюдение установленных сроков                                 | до 20% от должностного оклада или в абсолютном значении  | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      | несоблюдение установленных сроков                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                 | 0                                                        |                         |
|    |                                      | своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество                                                                                                                                                                                                                          | соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество | до 20% от должностного оклада или в абсолютном значении  | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      | соблюдение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера) в кратности, установленной пунктом 5.5 настоящего положения | соблюдение                                                      | до 20 % от должностного оклада или в абсолютном значении | ежеквартально, ежегодно |

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ  
эффективности и критерии оценки работы директора учреждения,  
заместителя директора и главного бухгалтера**

| № п/п                                                                                                        | Наименование целевого показателя эффективности работы                                                                                                                                                                           | Содержание критерия                                                                                                                                                                                                                                              | Размер выплаты                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1                                                                                                            | 2                                                                                                                                                                                                                               | 3                                                                                                                                                                                                                                                                | 4                                                     |
| <b>Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы директора учреждения, заместителя директора</b> |                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                       |
| 1.1.                                                                                                         | Соблюдение норм федерального и регионального законодательства в установленной сфере деятельности                                                                                                                                | отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, учредителя                                                                                                                                                                                             | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.2.                                                                                                         | Своевременное и качественное осуществление основных видов деятельности (предмета деятельности) в соответствии с уставной деятельностью                                                                                          | отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов                                                                                                                                                                                                         | До 20% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.3.                                                                                                         | Обеспечение выполнения утвержденного плана работы учреждения                                                                                                                                                                    | исполнение утвержденного объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на установленные виды деятельности учреждения на текущий финансовый год, не менее 90% от планируемых значений (исполнение государственного задания не менее 93% от планируемых значений) | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.4.                                                                                                         | Обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет ( <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> ), а также поддержание ее в актуальном состоянии | соблюдение соответствующих сроков                                                                                                                                                                                                                                | До 20% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.5.                                                                                                         | Соблюдение сроков и порядка проведения ежегодной работы по разработке прогноза социально-экономического развития автономного округа и проекта местного бюджета а очередной финансовый год и плановый период                     | отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, учредителя                                                                                                                                                                                             | До 20% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.6.                                                                                                         | Соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации)                                                                       | отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, учредителя                                                                                                                                                                                             | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.7.                                                                                                         | Укомплектованность учреждения кадрами                                                                                                                                                                                           | не менее 90% штатного расписания                                                                                                                                                                                                                                 | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |

|                                                                                      |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                               |                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1.8.                                                                                 | Эффективное управление коллективом                                                                                                                            | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников учреждения                                                                                                                                | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |
| 1.9.                                                                                 | Повышение квалификации работников учреждения                                                                                                                  | Соблюдение установленных сроков повышения квалификации работников учреждения                                                                                                                  | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |
| 2.0.                                                                                 | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения               | Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 % в фонде оплаты труда учреждения | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |
| 2.1.                                                                                 | Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения                                                                                                | Соблюдение сроков, установленного порядка выплаты заработной платы работникам учреждения                                                                                                      | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |
| <b>Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы главного бухгалтера</b> |                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                               |                                                       |
| 1.1.                                                                                 | Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, сметы расходов, статистической отчетности, иных сведений и их достоверность и качество | соблюдение сроков и порядка представления статистической, экономической, бухгалтерской и иной отчетности                                                                                      | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.2.                                                                                 | Целевое и эффективное использование бюджетных средств                                                                                                         | отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных ассигнований; отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности         | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.3.                                                                                 | Соблюдение учреждением финансовой дисциплины (в том числе уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации)     | Отсутствие замечаний со стороны контролирурующих органов, учредителя                                                                                                                          | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |
| 1.4.                                                                                 | Целевое и эффективное использование бюджетных средств                                                                                                         | Отсутствие случаев нецелевого использования бюджетных ассигнований                                                                                                                            | До 30% должностного оклада или в абсолютном значении  |

|      |                                                                                                                                                                                                                                 |                                   |                                                      |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1.5. | Обеспечение размещения информации об учреждении в соответствии с установленными показателями на официальном сайте в сети Интернет ( <a href="http://bus.gov.ru">bus.gov.ru</a> ), а также поддержание ее в актуальном состоянии | соблюдение соответствующих сроков | До 20% должностного оклада или в абсолютном значении |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------------------------|

|      |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                               |                                                       |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| 1.6. | Соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения | Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 % | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |
| 1.7. | Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения                                                                                  | Соблюдение сроков, установленного порядка выплаты заработной платы работников учреждения                                                                      | До 10 % должностного оклада или в абсолютном значении |

**Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казённого учреждения  
«Дирекция по обслуживанию  
деятельности органов местного  
самоуправления Тазовского  
района»**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей (профессий), относимых к основному персоналу  
работников учреждения**

По основным видам экономической деятельности:

1. Деятельность прочего сухопутного транспорта (49.39):
  - 1.1. водитель автомобиля;
  - 1.2. диспетчер;

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей (профессий), относимых к административно-  
управленческому и вспомогательному персоналу работников  
муниципального учреждения**

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Главный бухгалтер;
4. Главный механик;
5. Заместитель главного бухгалтера;
6. Начальник отдела;
7. Механик;

- 1.3. слесарь по ремонту автомобилей.
2. Деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта (50.30):
  - 2.1. капитан самоходного судна.
3. Деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания (55.90):
  - 3.1. администратор.
4. Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая (81.22):
  - 4.1. уборщик служебных помещений.
5. Деятельность по комплексному обслуживанию помещений (81.10):
  - 5.1. рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
  - 5.2. сторож;
  - 5.3. слесарь – электрик по ремонту электрооборудования;
  - 5.4. слесарь – сантехник.

8. Заведующий хозяйством;
9. Делопроизводитель;
10. Начальник гаража;
11. Бухгалтер (I, II категории);
12. Экономист (I, II категории);
13. Специалист по закупкам;
14. Юрисконсульт (I, II категории);
15. Инженер программист (I, II категории);
16. Инженер (I, II категории);
17. Инженер по ремонту зданий (I, II категории);
18. Специалист по кадрам (I, II категории);
19. Специалист по охране труда (I, II категории);
20. Начальник хозяйственного отдела.

**Постановление Администрации Тазовского района № 472-п от 20 мая 2025 года  
Об утверждении плана проведения информационно-разъяснительной работы по программе долгосрочных сбережений (ПДС) на территории Тазовского района**

В соответствии с пунктом 1 Перечня поручений Президента Российской Федерации от 14 января 2024 года № Пр-54 по итогам 14-го инвестиционного форума ВТБ «Россия зовет!» и в целях организации комплексной работы по разъяснению и продвижению программы долгосрочных сбережений, а также формированию положительного общественного мнения на территории Тазовского района, руководствуясь статьей 45 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемый План проведения информационно-разъяснительной работы по программе долгосрочных

сбережений на территории Тазовского района в 2025 году (далее – План).

2. Ответственным исполнителям и участникам мероприятий обеспечить выполнение Плана.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Тазовского района, начальника департамента финансов.

**Глава Тазовского района  
В.К. Юрай**

**УТВЕРЖДЕН  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 20 мая 2025 года № 472-п**

**План  
проведения информационно-разъяснительной работы по программе долгосрочных сбережений  
(ПДС) на территории Тазовского района**

| № п/п | Наименование задачи, мероприятия                                                               | Каналы распространения                                                 | Ответственные исполнители/ участники мероприятия                                                                                                            | Срок исполнения      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 1     | 2                                                                                              | 3                                                                      | 4                                                                                                                                                           | 5                    |
| 1.    | Организация серий разъясняющих постов и карточек по условиям ПДС в социальной сети «ВКонтакте» | Паблики в социальных сетях                                             | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>Администрация Тазовского района<br>Отраслевые функциональные органы Администрации Тазовского района | ежемесячно           |
| 2.    | Размещение информации по ПДС в муниципальных организациях                                      | Информационные панели / стенды / стойки/ официальные сайты организаций | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>Отраслевые функциональные органы Администрации Тазовского района                                    | на постоянной основе |
| 3.    | Организация встреч работающего населения с представителями банковских учреждений               | Очные встречи/ видео-конференц-связь                                   | Департамент финансов Администрации Тазовского района                                                                                                        | ежеквартально        |

|    |                                                                                                     |                                                        |                                                                                                                                                                       |                      |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 4. | Подготовка разъясняющих материалов по ПДС для муниципальных средств массовой информации             | Паблики в социальных сетях, трансляция роликов в эфире | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>МБУ «СМИ Тазовского района»                                                                                   | ежеквартально        |
| 5. | Размещение лифтовых, плакатов, информации на мониторах, стендах по ПДС в многофункциональном центре | Информационные панели / стенды / стойки /              | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>Администрация Тазовского района<br>ГУ ЯНАО "МФЦ" в п. Тазовский (по согласованию)                             | на постоянной основе |
| 6. | Размещение информационных материалов по ПДС на информационных платформах общественного транспорта   | Информационные панели                                  | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>Тазовское муниципальное унитарное дорожно-транспортное предприятие муниципального округа Тазовский район ЯНАО | на постоянной основе |
| 7. | Размещение информации по ПДС на цифровых рекламных конструкциях                                     | Уличные светодиодные экраны                            | Администрация Тазовского района<br>Управление культуры, физической культуры и спорта Администрации Тазовского района                                                  | ежемесячно           |

## Постановление Администрации Тазовского района № 473-п от 20 мая 2025 года

### Об утверждении плана мероприятий по повышению бюджетной и финансовой грамотности населения, формированию финансовой культуры на территории муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа до 2030 года

В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», распоряжением Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа от 28 декабря 2023 года № 1027-РП «Об утверждении Стратегии повышения бюджетной и финансовой грамотности населения, формирования финансовой культуры в Ямало-Ненецком автономном округе до 2030 года», руководствуясь статьей 45 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

#### ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить план мероприятий по повышению бюджетной и финансовой грамотности населения, формированию финансовой культуры на территории муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа до 2030 года (далее – План) согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

2. Ответственным исполнителям и участникам мероприятий:

2.1. обеспечить выполнение плана;

2.2. направлять информацию о реализации мероприятий Плана в департамент финансов Администрации Тазовского района ежеквартально, до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, за год – до 20 января года, следующего за отчетным, согласно приложению 2 к настоящему постановлению.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Администрации Тазовского района, начальника департамента финансов.

Глава Тазовского района  
В.К. Юрай

Приложение № 1  
УТВЕРЖДЕН  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 20 мая 2025 года № 473-п

#### План

мероприятий по повышению бюджетной и финансовой грамотности населения, формированию финансовой культуры на территории муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа до 2030 года

| № п/п | Наименование задачи, мероприятия                                                                                                                                                                              | Ответственные исполнители/ участники мероприятия                                                                                                                                                     | Срок исполнения                | Планируемый результат и (или) показатель реализации                                                                                                       |    |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                      |                                   |                                                                                                                                                           |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                                                                                                                                                                                                             | 3                                                                                                                                                                                                    | 4                              | 5                                                                                                                                                         | 5. | Участие в конкурсах, фестивалях, чемпионатах, играх, квестах и других мероприятиях по финансовой грамотности                                    | Отраслевые функциональные органы Администрации Тазовского района                                                                                                                                     | ежегодно                          | повышение интереса и мотивации к получению новых знаний и навыков в сфере финансовой грамотности, осознания ее важности и практической пользы             |
| 1.    | Организация и проведение тематических мероприятий, направленных на повышение финансовой, бюджетной, цифровой и инвестиционной грамотности, формирование финансовой культуры различных целевых групп населения | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>Департамент образования Администрации Тазовского района<br>Управление культуры, физической культуры и спорта Администрации Тазовского района | на постоянной основе           | повышение интереса и мотивации к получению новых знаний и навыков в сфере финансовой и бюджетной грамотности, осознания ее важности и практической пользы | 6. | Публикация материалов, направленных на повышение финансовой, бюджетной, цифровой и инвестиционной грамотности, формирование финансовой культуры | Департамент финансов Администрации Тазовского района<br>Департамент образования Администрации Тазовского района<br>Управление культуры, физической культуры и спорта Администрации Тазовского района | на постоянной основе              | повышение интереса и мотивации к получению новых знаний и навыков в сфере финансовой грамотности, осознания ее важности и практической пользы             |
| 2.    | Проведение информационно-просветительской работы по вопросам предоставления мер социальной поддержки с участием всех видов средств массовой информации: телевидение, Интернет, печатные СМИ                   | Департамент социального развития Администрации Тазовского района                                                                                                                                     | ежегодно по мере необходимости | повышение доли населения, информированного о социальных выплатах                                                                                          | 7. | Проведение семинаров, круглых столов, рабочих встреч для субъектов малого и среднего предпринимательства, «самозанятых» граждан                 | Управление социально-экономического развития Администрации Тазовского района                                                                                                                         | ежегодно не менее 3-х мероприятий | повышение интереса и мотивации к получению новых знаний и навыков в сфере налогового законодательства и основам предпринимательской деятельности          |
| 3.    | Участие в сессиях проекта «Онлайн-уроки финансовой грамотности», организуемых Банком России                                                                                                                   | Департамент образования Администрации Тазовского района                                                                                                                                              | ежегодно                       | не менее 50% от общего количества общеобразовательных организаций                                                                                         | 8. | Организация семинаров, курсов повышения квалификации педагогических работников по вопросам преподавания основ финансовой грамотности            | Департамент образования Администрации Тазовского района                                                                                                                                              | ежегодно                          | повышение интереса и мотивации к получению новых знаний и навыков в сфере финансовой и бюджетной грамотности, осознания ее важности и практической пользы |
| 4.    | Участие команд и/или индивидуальных участников образовательных организаций во Всероссийских олимпиадах, конкурсах, фестивалях, чемпионатах, играх, квестах и других мероприятиях по финансовой грамотности    | Департамент образования Администрации Тазовского района                                                                                                                                              | ежегодно                       | не менее 50% от общего количества образовательных организаций                                                                                             |    |                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                      |                                   |                                                                                                                                                           |

Приложение № 2  
УТВЕРЖДЕНА  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 20 мая 2025 года № 473-п

Информация  
о реализации плана мероприятий по повышению бюджетной и финансовой грамотности населения

(ответственный исполнитель)

(период)

\*

\* В данном перечне необходимо отразить участие в мероприятиях, организованных сторонними организациями (участие в олимпиадах, конкурсах и пр.)

| № п/п | Наименование мероприятия | Уровень мероприятия (федеральный/ региональный/ муниципальный)* | Ответственные исполнители | Сроки реализации мероприятий | Периодичность | Результаты реализации мероприятий | Примечание / Описание мероприятия | Ссылка на мероприятие / материалы (при наличии) |
|-------|--------------------------|-----------------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------|---------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------|
| 1     | 2                        | 3                                                               | 4                         | 5                            | 6             | 7                                 | 8                                 | 9                                               |
| 1.    |                          |                                                                 |                           |                              |               |                                   |                                   |                                                 |
| 2.    |                          |                                                                 |                           |                              |               |                                   |                                   |                                                 |
| 3.    |                          |                                                                 |                           |                              |               |                                   |                                   |                                                 |
| 4.    |                          |                                                                 |                           |                              |               |                                   |                                   |                                                 |
| 5.    |                          |                                                                 |                           |                              |               |                                   |                                   |                                                 |

**Распоряжение Администрации Тазовского района № 138-р от 21 мая 2025 года**  
**Об обеспечении общественного порядка при проведении праздничных мероприятий, посвящённых окончанию учебного года, в муниципальном округе Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа в 2025 году**

В целях организованного проведения торжественных мероприятий, связанных с выпуском обучающихся муниципальных общеобразовательных организаций Тазовского района, предотвращения чрезвычайных ситуаций и координации деятельности организаций в части обеспечения общественного порядка и безопасного пребывания участников праздничных мероприятий в местах их проведения, руководствуясь статьей 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа:

1. Провести для выпускников 9 и 11 (12) классов праздники «Последний звонок» и «Выпускной вечер» в муниципальном округе Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа в 2025 году в сроки, указанные в графике поведения мероприятий, согласно приложениям №№ 1, 2.

2. Департаменту образования Администрации Тазовского района (далее – департамент образования) провести инструктивные совещания с руководителями общеобразовательных организаций по вопросу обеспечения безопасности во время проведения праздников «Последний звонок» и «Выпускной вечер», исключения незаконного сбора денежных средств с родителей.

3. Управлению культуры, физической культуры и спорта Администрации Тазовского района, управлению молодежной политики Администрации Тазовского района во взаимодействии с департаментом образования организовать проведение муниципального праздника «Выпускной вечер» (далее – муниципальный выпускной) 27 июня 2025 года в 18.30 часов.

4. Отделу по обеспечению деятельности комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Администрации Тазовского района обеспечить проведение рейдовых мероприятий по местам концентрации несовершеннолетних в дни проведения праздников «Последний звонок», «Выпускной вечер» в 2025 году.

5. Рекомендовать:

5.1. государственному бюджетному учреждению здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Тазовская центральная районная больница» обеспечить дежурство медицинского персонала во время проведения мероприятий, посвящённых праздникам «Последний звонок», «Выпускной вечер» в 2025 году;

5.2. отделению Министерства внутренних дел Российской Федерации «Тазовское» обеспечить соблюдение общественного порядка, дежурство сотрудников правоохранительных органов во время проведения мероприятий, посвящённых праздникам «Последний звонок», «Выпускной вечер» в 2025 году;

5.3. отделу потребительского рынка и защиты прав потребителей управления социально-экономического развития Администрации Тазовского района довести информацию до руководителей торговых предприятий о недопущении продажи алкогольной продукции 24 мая 2025 года, 27 июня 2025 года.

6. Руководителям общеобразовательных организаций во время подготовки и проведения указанных выше мероприятий:

6.1. усилить контроль за обеспечением безопасности в общеобразовательной организации специалистами образовательной организации, вневедомственной охраны, частных охранных предприятий. В период проведения массовых мероприятий организовать обход территории и проверку входов в подвальные и чердачные помещения не менее двух раз в сутки;

6.2. принять меры по недопущению работниками образовательных организаций незаконных сборов денежных средств с родителей (законных представителей) обучающихся, приёма индивидуальных подарков и подарков школе, связанных с проведением праздников «Последний звонок», «Выпускной вечер»;

6.3. обеспечить в случае проведения указанных праздничных мероприятий на базе пунктов общественного питания (кафе, ресторан, столовая) дежурство педагогических работников и членов родительских комитетов;

6.4. провести инструктивные совещания с представителями родительских комитетов выпускных классов по вопросу обеспечения безопасности во время проведения праздников «Последний звонок» и «Выпускной вечер», исключения незаконного сбора денежных средств с родителей.

7. Муниципальному бюджетному учреждению «Средства массовой информации Тазовского района» организовать освещение мероприятий в средствах массовой информации.

8. Опубликовать настоящее распоряжение в районной газете «Советское Заполярье».

9. Контроль за исполнением настоящего распоряжения возложить на заместителя Главы Администрации Тазовского района по социальным вопросам.

**Глава Тазовского района**  
**В.К. Югай**

**Приложение № 1**  
**к распоряжению**  
**Администрации Тазовского района**  
**от 21 мая 2025 года № 138-р**

**ГРАФИК**  
**проведения торжественного мероприятия «Последний звонок» в муниципальном округе Тазовский район**  
**Ямало-Ненецкого автономного округа в 2025 году**

| Муниципальное образование                                              | Общеобразовательная организация                                                            | Дата проведения<br>24 мая 2025 г. |          | Место проведения                                                                                          | Организация общественного наблюдения                                                                     | Прогнозное количество участников мероприятия                |
|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
|                                                                        |                                                                                            | класс                             | время    |                                                                                                           |                                                                                                          |                                                             |
| 1                                                                      | 2                                                                                          | 3                                 | 4        | 5                                                                                                         | 6                                                                                                        | 7                                                           |
| Муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Центр образования «Полярная звезда» | 9 классы                          | 10.00 ч. | Актовый зал Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Центр образования «Полярная звезда» | Представители родительской общественности, Совета отцов, казачьего сообщества, сотрудники ОМВД, КДН и ЗП | 181 выпускник 9 классов, 360 родителей, педагогов, и гостей |
|                                                                        |                                                                                            | 11 классы                         | 13.00 ч. | Актовый зал Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Центр образования «Полярная звезда» |                                                                                                          | 88 выпускников 11 классов, 160 родителей, и гостей          |

|                                                                        |                                                                                                                         |                           |          |                                                                                                                                               |                                                       |                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования         | 9, 11 классы              | 10.00 ч. | Актовый зал<br>Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования             | Представители родительского комитета, сотрудники ОМВД | 68 выпускников 9 классов,<br>11 выпускников 11 класса,<br>60 родителей,<br>23 педагогов,<br>20 гостей |
|                                                                        | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Гыданская школа-интернат среднего образования имени Н. И. Яптунай | 9А, 9Б, 9В, 9Г, 11 классы | 10.00 ч. | Актовый зал Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Гыданская школа-интернат среднего общего образования имени Н. И. Яптунай | Представители родительского комитета, сотрудники ОМВД | 90 выпускников 9 классов,<br>5 выпускников 11 класса,<br>30 родителей,<br>25 педагогов,<br>5 гостей   |

Приложение № 2  
к распоряжению  
Администрации Тазовского района  
от 21 мая 2025 года № 138-р

**ГРАФИК**  
**проведения торжественного мероприятия «Выпускной вечер»**  
**в муниципальном округе Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа в 2025 году**

| Муниципальное образование                                              | Общеобразовательная организация                                                                                         | Дата проведения<br>24 мая 2025 г. |                                                                                | Место проведения                                                                                                                          | Организация общественного наблюдения                                                                     | Прогнозное количество участников мероприятия                                                          |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                        |                                                                                                                         | класс                             | время                                                                          |                                                                                                                                           |                                                                                                          |                                                                                                       |
| 1                                                                      | 2                                                                                                                       | 3                                 | 4                                                                              | 5                                                                                                                                         | 6                                                                                                        | 7                                                                                                     |
| Муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа | Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Центр образования «Полярная звезда»                              | 9 классы                          | 25 июня 2025 года<br>15.00 ч.                                                  | Актовый зал<br>Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Центр образования «Полярная звезда»                              | Представители родительской общественности, Совета отцов, казачьего сообщества                            | 181 выпускник 9 классов,<br>360 родителей, педагогов, и гостей                                        |
|                                                                        |                                                                                                                         | 11 классы                         | 27 июня 2025 года<br>14.00 ч.                                                  | Актовый зал<br>Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Центр образования «Полярная звезда»                              |                                                                                                          | 88 выпускников 11 классов,<br>160 родителей, и гостей                                                 |
|                                                                        |                                                                                                                         |                                   | 27 июня 2025 года<br>18.30 часов<br>(муниципальный выпускной),<br>п. Тазовский | Площадь РДК<br>п. Тазовский                                                                                                               |                                                                                                          |                                                                                                       |
|                                                                        | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования         | 9 классы                          | 21 июня 2025 года<br>10.00 ч.<br>(вручение аттестатов)                         | Актовый зал<br>Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования         | Представители родительского комитета, сотрудники ОМВД                                                    | 68 выпускников 9 классов,<br>11 выпускников 11 класса,<br>60 родителей,<br>23 педагогов,<br>20 гостей |
| Муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования         | 11 классы                         | 21 июня 2025 года<br>10.00 ч.<br>(вручение аттестатов)                         | Актовый зал<br>Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Антипаютинская школа-интернат среднего общего образования         | Представители родительской общественности, Совета отцов, казачьего сообщества, сотрудники ОМВД, КДН и ЗП | 11 выпускников 11 родителей,<br>5 педагогов,<br>5 гостей                                              |
|                                                                        |                                                                                                                         |                                   | 27 июня 2025 года<br>18.30 часов<br>(муниципальный выпускной),<br>п. Тазовский | Площадь РДК<br>п. Тазовский                                                                                                               |                                                                                                          | 11 выпускников<br>1 педагог                                                                           |
|                                                                        | Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение Гыданская школа-интернат среднего образования имени Н. И. Яптунай | 9 классы                          | 21 июня 2025 года<br>17.00 ч.                                                  | Актовый зал<br>Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Гыданская школа-интернат среднего образования имени Н. И. Яптунай | Представители родительского комитета, сотрудники ОМВД                                                    | 90 выпускников 20 родителей,<br>12 педагогов,<br>2 гостей                                             |
|                                                                        |                                                                                                                         | 11 классы                         | 27 июня 2025 года<br>10.00 ч.<br>(вручение аттестатов)                         | Актовый зал<br>Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Гыданская школа-интернат среднего образования имени Н. И. Яптунай | Представители родительского комитета, сотрудники ОМВД                                                    | 5 выпускников 11 классов,<br>5 родителей,<br>5 педагогов,<br>1 гость                                  |
|                                                                        |                                                                                                                         |                                   | 27 июня 2025 года<br>18.30 часов<br>(муниципальный выпускной),<br>п. Тазовский | Площадь РДК<br>п. Тазовский                                                                                                               | Представители родительской общественности, Совета отцов, казачьего сообщества, сотрудники ОМВД, КДН и ЗП | 5 выпускников<br>1 педагог                                                                            |
|                                                                        |                                                                                                                         |                                   |                                                                                |                                                                                                                                           |                                                                                                          |                                                                                                       |

**Постановление Администрации Тазовского района № 475-п от 21 мая 2025 года  
О внесении изменений в приложения №№ 1, 2, 3, 6, 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 08 июня 2023 года № 549-п**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Администрации Тазовского района от 17 марта 2017 года № 364 «О совершенствовании систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального округа Тазовский район», руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального образования муниципальный округ Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложения №№ 1, 2, 3, 6, 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной

направленности муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 08 июня 2023 года № 549-п.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

Глава Тазовского района  
**В.К. Югай**

**УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 21 мая 2025 года № 475-п**

**Приложение № 1  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных  
учреждений спортивной направленности  
муниципального округа Тазовский район  
Ямало-Ненецкого автономного округа**

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

которые вносятся в приложения №№ 1, 2, 3, 6, 8 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа

1. Приложение № 1 изложить в следующей редакции:

«

**Перечень и рекомендуемые размеры  
выплат стимулирующего характера работникам  
(за исключением руководителя и его заместителей)  
муниципальных учреждений спортивной направленности  
муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого  
автономного округа**

| № п/п | Наименование выплаты        | Рекомендуемый размер выплаты                                                                                                                                                                                                                    | Условия осуществления выплаты                                                                     | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Периодичность осуществления выплаты |  |
|-------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--|
| 1     | 2                           | 3                                                                                                                                                                                                                                               | 4                                                                                                 | 5                                                                | 6                                   |  |
| 1.    | Надбавка за выслугу лет <1> | I типовая группа учреждений                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                   |                                                                  |                                     |  |
|       |                             | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Инструктор- методист, тренер-преподаватель)                                                                                                                      |                                                                                                   |                                                                  |                                     |  |
|       |                             | 1 000                                                                                                                                                                                                                                           | Устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки | От 3 до 5 лет                                                    | Ежемесячно                          |  |
|       |                             | 2 000                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 5 до 10 лет                                                   |                                     |  |
|       |                             | 3 000                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 10 до 20 лет                                                  |                                     |  |
|       |                             | 3 500                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 20 лет и выше                                                 |                                     |  |
|       |                             | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (Заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей;начальник отдела)                   |                                                                                                   |                                                                  |                                     |  |
|       |                             | 1 400                                                                                                                                                                                                                                           | Устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки | От 3 до 5 лет                                                    | Ежемесячно                          |  |
|       |                             | 2 200                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 5 до 10 лет                                                   |                                     |  |
|       |                             | 3 300                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 10 до 20 лет                                                  |                                     |  |
|       |                             | 4 000                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 20 лет и выше                                                 |                                     |  |
|       |                             | II типовая группа учреждений                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                   |                                                                  |                                     |  |
|       |                             | Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, Инструктор по адаптивной физической культуре, Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций) |                                                                                                   |                                                                  |                                     |  |
|       |                             | 1 000                                                                                                                                                                                                                                           | Устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки | От 3 до 5 лет                                                    | Ежемесячно                          |  |
|       |                             | 1 200                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 5 до 10 лет                                                   |                                     |  |
|       |                             | 1 500                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 10 до 20 лет                                                  |                                     |  |
|       |                             | 2 000                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                   | От 20 лет и выше                                                 |                                     |  |
|       |                             | Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (заведующий хозяйством)                                                                                                         |                                                                                                   |                                                                  |                                     |  |
|       |                             | 1800                                                                                                                                                                                                                                            | Устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки | От 3 до 5 лет                                                    | Ежемесячно                          |  |
|       |                             | 2600                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                   | От 5 до 10 лет                                                   |                                     |  |
|       |                             | 3700                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                   | От 10 до 20 лет                                                  |                                     |  |
|       |                             | 4500                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                   | От 20 лет и выше                                                 |                                     |  |

|    |                                                      |                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
|----|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1. | Надбавка за выслугу лет <1>                          | Должности служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы (Начальник отдела, Заведующий сектором, Заведующий структурного подразделения)                                                                   |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
|    |                                                      | 1 500                                                                                                                                                                                                                         | Устанавливается при достижении определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки                                                                                                                 | От 3 до 5 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Ежемесячно |
|    |                                                      | 2 000                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   | От 5 до 10 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |            |
|    |                                                      | 2 500                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   | От 10 до 20 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
|    |                                                      | 3 000                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   | От 20 лет и выше                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |            |
| 2. | Надбавка за наличие квалификационной категории <2>   | 1 300                                                                                                                                                                                                                         | надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории, установленной в соответствии с приказами Минпросвещения России от 24 марта 2023 года № 196, от 27 июля 2022 года № 623 | Наличие у работника первой квалификационной категории                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ежемесячно |
|    |                                                      | 2 600                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                   | Наличие у работника высшей квалификационной категории                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |            |
| 3. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия <3> | 3 500                                                                                                                                                                                                                         | Надбавка устанавливается работникам при наличии документа, подтверждающего наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР  | Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ежемесячно |
|    | Почетного звания, ученой степени <4>                 | 10 000                                                                                                                                                                                                                        | Надбавка устанавливается работникам при наличии ученой степени доктора наук                                                                                                                                       | Наличие ученой степени доктора наук при условии соответствия ее профилю осуществления деятельности учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |            |
|    |                                                      | 7 000                                                                                                                                                                                                                         | Надбавка устанавливается работникам при наличии почетного звания, ученой степени кандидата наук                                                                                                                   | Наличие у работника почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» в сфере физической культуры и спорта, ученой степени кандидата наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |            |
|    | Государственной награды <5>                          | 6 000                                                                                                                                                                                                                         | Надбавка устанавливается работникам при наличии государственной награды                                                                                                                                           | Наличие государственной награды                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
| 4. | Надбавка за специфику работы <6>                     | I типовая группа учреждений                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
|    |                                                      | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений (Заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей;начальник отдела) |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
|    |                                                      | 7 000                                                                                                                                                                                                                         | Устанавливается в соответствии с типовой группы учреждения, установленной в приложении № 9 к настоящему Отраслевому положению                                                                                     | Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в том числе:<br>- реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;<br>- организация и проведение официальных спортивных мероприятий;<br>- организация и проведение официальных физкультурных (физкультурно-оздоровительных) мероприятий;<br>- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;<br>- подготовку спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;<br>- подготовку предложений в календарный план в рамках своей компетенции | Ежемесячно |
|    |                                                      | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Инструктор- методист, тренер-преподаватель)                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |
|    |                                                      | 6 000                                                                                                                                                                                                                         | Устанавливается в соответствии с типовой группы учреждения, установленной в приложении № 9 к настоящему Отраслевому положению.                                                                                    | Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в том числе:<br>-реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;<br>- организация и проведение официальных спортивных мероприятий;<br>- организация и проведение официальных физкультурных (физкультурно-оздоровительных) мероприятий;<br>- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;<br>- подготовку спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;<br>- подготовку предложений в календарный план в рамках своей компетенции. | Ежемесячно |
|    |                                                      | II типовая группа учреждений                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |            |

|                                                                                                                            |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 4.                                                                                                                         | Надбавка за специфику работы<br><6> | Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта (Инструктор по спорту, спортсмен-инструктор, Инструктор по адаптивной физической культуре, Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций) |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |
|                                                                                                                            |                                     | 4 000                                                                                                                                                                                                                                           | Устанавливается в соответствии типовой группы учреждения, установленной в приложении № 9 к настоящему Отраслевому положению.  | Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в том числе:<br>- организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий в муниципальном округе;<br>- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;<br>- подготовку спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;<br>- подготовку и проведению физкультурно-спортивных мероприятий муниципального округа, включенных в Единый календарный план физкультурно-оздоровительных, спортивных и спортивно-массовых мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа;<br>- подготовку предложений в календарный план в рамках своей компетенции;<br>- организацию и проведение занятий по физической культуре и спорту среди населения муниципального округа. | Ежемесячно |
|                                                                                                                            |                                     | Должности служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы (Начальник отдела, Заведующий сектором, Заведующий структурного подразделения)                                                                                     |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |
|                                                                                                                            |                                     | 4 500                                                                                                                                                                                                                                           | Устанавливается в соответствии типовой группы учреждения, установленной в приложении № 9 к настоящему Отраслевому положению.  | Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в том числе:<br>- организацию и проведение официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий в муниципальном округе;<br>- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;<br>- подготовку спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;<br>- подготовку и проведению физкультурно-спортивных мероприятий муниципального округа, включенных в Единый календарный план физкультурно-оздоровительных, спортивных и спортивно-массовых мероприятий Ямало-Ненецкого автономного округа;<br>- подготовку предложений в календарный план в рамках своей компетенции;<br>- организацию и проведение занятий по физической культуре и спорту среди населения муниципального округа  | Ежемесячно |
|                                                                                                                            |                                     | Должности служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы (Заведующий хозяйством)                                                                                                                                            |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |
|                                                                                                                            |                                     | 3 500                                                                                                                                                                                                                                           | Устанавливается в соответствии типовой группы учреждения, установленной в приложении № 9 к настоящему Отраслевому положению   | Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Ежемесячно |
| 5.                                                                                                                         | Надбавка за интенсивность труда     | I типовая группа учреждений                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |
|                                                                                                                            |                                     | До 35% от должностного оклада (ставки)                                                                                                                                                                                                          | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности(в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и Учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.<br>5. Эффективность по реализации проекта «Единая карта жителя Ямала «Морошка» в соответствии с установленными показателями учредителя.                                                                                                                                                                                                                                                             | Ежемесячно |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников (Инструктор- методист, тренер-преподаватель) |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |            |

|    |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                 |
|----|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
|    |                                                         | До 50% от должностного оклада (ставки) осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу Учреждения имеющим основной код вида экономической деятельности «Дополнительное образование детей»                                                                                | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности(в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и Учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.<br>5. Эффективность по реализации проекта «Единая карта жителя Ямала «Морошка» в соответствии с установленными показателями учредителя                                                                                                                                                                                                                                                           | Ежемесячно                      |
| 5. | Надбавка за интенсивность труда                         | До 100% от должностного оклада (ставки)                                                                                                                                                                                                                                                                   | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей критериев интенсивности труда                                                                                                                                                                                                                                                                        | Устанавливается при условии достижения спортсменами высоких результатов на соревнованиях различного уровня в размерах, приведенных в приложении № 5 к Отраслевому положению                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Ежемесячно                      |
|    |                                                         | II типовая группа учреждений                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                 |
|    |                                                         | До 35% от должностного оклада (ставки)                                                                                                                                                                                                                                                                    | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда                                                                                                                                                                                                                                                                      | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности(в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и Учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.<br>5. Результативность деятельности, направленной на организацию тестирования по выполнению видов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в соответствии с установленным планом учредителя.<br>6. Эффективность по реализации проекта «Единая карта жителя Ямала «Морошка» в соответствии с установленными показателями учредителя. | Ежемесячно                      |
| 6. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | До 100% от должностного оклада (ставки, педагогической нагрузки)                                                                                                                                                                                                                                          | Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания)                                                                                           | 1) Качественное выполнение непредвиденных и срочных работ;<br>2) Компетентность работников принятия управленческих решений;<br>3) Большое количество одновременно выполненных качественно работ;<br>4) Фактическое выполнение работы в установленный срок, отличающейся своей сложностью;<br>5) Выполнение иных особо важных и ответственных работ, указанных в пункте 4.9 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Единовременно                   |
| 7. | Премияльные выплаты по итогам работы                    | До 100% от должностного оклада (ставки, педагогической нагрузки)                                                                                                                                                                                                                                          | Премирование производится на основании локального акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания), с учетом наличия качественного содержания каждого показателя, наличие трудового договора (соглашения) | Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.10 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ежеквартально, ежегодно         |
|    |                                                         | До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад (ставку) с учетом надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени, наличие почетного звания, наличие государственной или ведомственной награды, специфику работы, выслугу лет, интенсивность труда |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Премия ко Дню физкультурника ** |

|    |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                         |                                         |
|----|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 7. | Премияльные выплаты по итогам работы | до 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата для целей выплаты премии по итогам учебного года включает сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), надбавку за квалификационную категорию, наличие ученой степени, наличие почетного звания, наличие государственной или ведомственной награды, специфику работы, выслугу лет, интенсивность труда (за исключением надбавки за интенсивность труда, установленной приложением № 5 к Отраслевому положению) | Премирование производится на основании локального акта учреждения. Премирование носит единовременный характер и производится на основании представленного работником учреждения отчета, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) в выполнение работы (мероприятия, задания), с учетом наличия качественного содержания каждого показателя, наличие трудового договора (соглашения) | Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.10 Отраслевого положения | по итогам учебного года (День учителя)* |
|----|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|

Примечания.

<1> Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с учетом фактической нагрузки работника.

<2> Выплата надбавки за наличие квалификационной категории осуществляется с учетом фактической нагрузки работника.

<3> Выплата надбавки за наличие ведомственного знака отличия осуществляется с учетом фактической нагрузки работника.

<4> Выплата надбавки за наличие почетного звания, ученой степени осуществляется с учетом фактической нагрузки работника.

<5> Выплата надбавки за наличие государственной награды осуществляется с учетом фактической нагрузки работника.

<6> Выплата надбавки за специфику осуществляется с учетом фактической нагрузки работника.

\* Выплачивается работникам Учреждений, имеющим основной код вида экономической деятельности «Дополнительное образование детей».

\*\* Выплачивается работникам Учреждений, имеющим основной код вида экономической деятельности «Физическая культура».

2. Приложение № 2 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 2  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
спортивной направленности  
муниципального округа Тазовский  
район Ямало-Ненецкого  
автономного округа**

**Профессиональные квалификационные группы должностей  
служащих, профессий рабочих и размеры должностных  
окладов (ставок)**

| № п/п  | Профессиональная квалификационная группа (квалификационный уровень)                                       | Наименование должностей служащих (профессий рабочих) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рублей) |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1      | 2                                                                                                         | 3                                                    | 4                                                                     |
| 1.     | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |                                                      |                                                                       |
| 1.1.   | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»               |                                                      |                                                                       |
| 1.1.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                | Делопроизводитель                                    | 24 745,00                                                             |
| 1.2.   | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»               |                                                      |                                                                       |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                | Администратор, секретарь руководителя                | 25 646,00                                                             |
| 1.2.2. | 2 квалификационный уровень                                                                                | Заведующий хозяйством                                | 26 110,00                                                             |
| 1.3.   | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»              |                                                      |                                                                       |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                | Документовед                                         | 28 062,00                                                             |
| 2.     | Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта               |                                                      |                                                                       |

|        |                                                                                                            |                                                                                                                                                                        |           |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 2.1.   | Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня |                                                                                                                                                                        |           |
| 2.1.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                 | Инструктор по спорту, Инструктор по адаптивной физической культуре                                                                                                     | 23 249,00 |
| 2.1.2. | 2 квалификационный уровень                                                                                 | Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций                                                                                                                | 23 665,00 |
| 3.     | Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования                                 |                                                                                                                                                                        |           |
| 3.1.   | Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников                              |                                                                                                                                                                        |           |
| 3.1.1. | 2 квалификационный уровень                                                                                 | Инструктор-методист, тренер-преподаватель                                                                                                                              | 26 584,00 |
| 3.2.   | Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений                |                                                                                                                                                                        |           |
| 3.2.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                 | Заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей; Начальник отдела                                       | 28 062,00 |
| 4.     | Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников              |                                                                                                                                                                        |           |
| 4.1.   | Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»                 |                                                                                                                                                                        |           |
| 4.1.1. | 3 квалификационный уровень                                                                                 | Медицинская сестра                                                                                                                                                     | 25 646,00 |
| 5.     | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих                                  |                                                                                                                                                                        |           |
| 5.1.   | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»                 |                                                                                                                                                                        |           |
| 5.1.1. | 1 квалификационный уровень                                                                                 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда, сторож (вахтер) 1 разряда, сторож 1 разряда, уборщик служебных помещений 1 разряда, дворник 1 разряда | 22 440,00 |

**Примечание.**

\* За исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

3. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 3  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
спортивной направленности  
муниципального округа Тазовский  
район Ямало-Ненецкого  
автономного округа**

**Размеры**

**должностных окладов по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы**

| №<br>п/п | Наименование<br>должности                                                                                                   | Размер<br>долж-<br>ностного<br>оклада,<br>рублей | Трудовая функ-<br>ция<br>< * > |                              | Нормативный правовой акт,<br>утвердивший профессиональный<br>стандарт (наименование, дата и<br>номер) < * > |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                                                                                                                             |                                                  | код                            | уровень<br>квали-<br>фикации |                                                                                                             |
| 1        | 2                                                                                                                           | 3                                                | 4                              | 5                            | 6                                                                                                           |
| 1.       | Директор                                                                                                                    | 38 610,00                                        | -                              | -                            | -                                                                                                           |
| 2.       | Заместитель<br>директора                                                                                                    | 36 025,00                                        | -                              | -                            | -                                                                                                           |
| 3.       | Заместитель<br>директора<br>(по учебно-вос-<br>питательной ра-<br>боте, админи-<br>стративно-хо-<br>зяйственной ча-<br>сти) | 32 149,00                                        | -                              | -                            | -                                                                                                           |
| 4.       | Начальник<br>отдела                                                                                                         | 24 553,00                                        | -                              | -                            | -                                                                                                           |
| 5.       | Заведующий<br>структурного<br>подразделения                                                                                 | 24 553,00                                        | -                              | -                            | -                                                                                                           |

|    |                                               |           |   |   |                                                                                                                                                                                                                |
|----|-----------------------------------------------|-----------|---|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 6. | Специалист<br>по охране труда                 | 22 440,00 | A | 6 | Приказ Министерства труда и<br>социальной защиты населения<br>Российской Федерации от 22 апреля<br>2021 года № 274н<br>«Об утверждении профессиональ-<br>ного стандарта «Специалист<br>в области охраны труда» |
| 7. | Специалист<br>по информаци-<br>онным системам | 22 440,00 | A | 4 | Приказ Министерства труда и<br>социальной защиты населения<br>Российской Федерации от 13 июля<br>2023г. № 586н «Об утверждении<br>профессионального стандарта<br>«Специалист по информационным<br>системам»    |
| 8. | Администратор<br>баз данных                   | 22 440,00 | B | 5 | Приказ Министерства труда и<br>социальной защиты Российской<br>Федерации от 27.04.2023 № 408н<br>«Об утверждении профессиональ-<br>ного стандарта «Администратор баз<br>данных»                                |

<\*>заполняется при применении в графе 2 наименования  
должности из профессионального стандарта

».

4. Приложение № 6 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 6  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
спортивной направленности  
муниципального округа  
Тазовский район Ямало-Ненецкого  
автономного округа**

**Перечень и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения  
и его заместителям муниципальных учреждений спортивной направленности муниципального округа  
Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа**

| №<br>п/п | Наименование вы-<br>платы                                      | Наименование целевого показателя эффективности<br>деятельности (работы)                                                                                | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                | Рекомендуемый раз-<br>мер выплаты                                     | Периодич-<br>ность осу-<br>ществления<br>выплаты |
|----------|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1        | 2                                                              | 3                                                                                                                                                      | 4                                                                                                                                                                                                            | 5                                                                     | 6                                                |
| 1.       | Надбавка<br>за выслугу лет <1>                                 | От 3 до 5 лет                                                                                                                                          | Устанавливается при достижении определенного<br>стажа работы, дающего право на установление<br>надбавки                                                                                                      | размер установлен<br>приложением № 11<br>к Отраслевому по-<br>ложению | Ежемесячно                                       |
|          |                                                                | От 5 до 10 лет                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                              |                                                                       |                                                  |
|          |                                                                | От 10 до 20 лет                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                              |                                                                       |                                                  |
|          |                                                                | От 20 лет и выше                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                              |                                                                       |                                                  |
| 2.       | Надбавка<br>за наличие ведом-<br>ственного знака<br>отличия<2> | Наличие ведомственного знака отличия<br>с наименованием «Почетный» и «Отличник» мини-<br>стерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР,<br>СССР       | Устанавливается при наличии документа, под-<br>тверждающего наличие ведомственного знака от-<br>личия с наименованием «Почетный» и «Отличник»<br>министерств и ведомств Российской Федерации,<br>РСФСР, СССР | размер установлен<br>приложением № 11<br>к Отраслевому по-<br>ложению | Ежемесячно                                       |
|          | Почетного звания,<br>ученой степени<3>                         | Наличие ученой степени доктора наук<br>при условии соответствия ее профилю осуществления<br>деятельности учреждения                                    | Надбавка устанавливается работникам<br>при наличии ученой степени доктора наук                                                                                                                               |                                                                       |                                                  |
|          |                                                                | Наличие у работника почетного звания, начинающе-<br>гося со слова «Заслуженный» в сфере физической<br>культуры и спорта, ученой степени кандидата наук | Надбавка устанавливается работникам<br>при наличии почетного звания, ученой степени<br>кандидата наук                                                                                                        |                                                                       |                                                  |
|          | Государственной<br>награды<4>                                  | Наличие государственной награды                                                                                                                        | Надбавка устанавливается работникам<br>при наличии государственной награды                                                                                                                                   |                                                                       |                                                  |

|    |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                   |            |
|----|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------|
| 3. | Надбавка за интенсивность труда                         | <p>По руководителю надбавка устанавливается в зависимости от достигнутых целевых показателей эффективности и критериев оценки работы. Перечень, размеры, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается приказом Управления.</p> <p>По заместителю руководителя – выполнение (достижение) целевых показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями установленные локальным нормативным актом Учреждения</p> | <p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и Учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации.</p> <p>5. Результативность деятельности, направленной на организацию тестирования по выполнению видов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в соответствии с установленным планом учредителя.</p> <p>6. Эффективное внедрение сервиса «Единая карта жителя Ямала «Морошка» в соответствии с установленными показателями учредителя.</p> <p>Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.</p> <p>Решение об установлении заместителю руководителя Учреждения, надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным актом Учреждения</p> | до 35% от должностного оклада                                     | Ежемесячно |
| 4. | Надбавка за специфику работы <5>                        | Устанавливается в соответствии типовой группы учреждения, установленной в <u>приложении № 9</u> к настоящему Отраслевому положению                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p>Надбавка устанавливается за условия труда и другие факторы, наиболее полно учитывающие специфику выполняемых работ на рабочих местах, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;</li><li>- организация и проведение официальных спортивных мероприятий;</li><li>- организация и проведение официальных физкультурных (физкультурно-оздоровительных) мероприятий;</li><li>- обеспечение участия спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских, и международных соревнованиях;</li><li>- подготовку спортсменов и спортивных сборных команд муниципального округа к участию в районных, межмуниципальных, региональных, всероссийских и международных соревнованиях;</li><li>- подготовку предложений в календарный план в рамках своей компетенции.</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | размер установлен <u>приложением № 11</u> к Отраслевому положению | Ежемесячно |
| 5. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий окружного либо муниципального значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых департаментом по физической культуре и спорту автономного округа и (или) Учреждением                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Премирование руководителя Учреждения производится на основании приказа Управления, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) руководителя Учреждения в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей;</p> <p>премирование заместителя руководителя Учреждения производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) заместителя руководителя Учреждения в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом особенностей и показателей:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- объем выполняемой работы (задания);</li><li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li><li>- необходимость принятия оперативных решений;</li><li>- срочность работы (задания)</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | До 100% от должностного оклада                                    | Единожды   |

|    |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                 |
|----|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 6. | Премияльные выплаты по итогам работы | <p>1. Выполнение утвержденного учреждению муниципального задания.</p> <p>2. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов Управления, прочих поручений.</p> <p>3. Своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.</p> <p>4. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств.</p> <p>5. Укомплектованность учреждения кадрами.</p> <p>6. Соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения.</p> <p>7. Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в соответствии с пунктом 7.3 Отраслевого положения.</p> <p>8. Результативность деятельности, направленной на организацию тестирования по выполнению видов испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в соответствии с установленным планом учредителя.</p> <p>9. Эффективное внедрение сервиса «Единая карта жителя Ямала «Морошка» в соответствии с установленными показателями учредителя.</p> <p>10. Исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний управления.</p> <p>11. Достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p> <p>12. Достижение установленных целевых уровней снижения объема потребляемых учреждением энергетических ресурсов и объема потребляемой воды.</p> | <p>конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом управления.</p> <p>Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) заместителя руководителя учреждения устанавливаются учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа)</p> | <p>До 100% от должностного оклада (по основной должности)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Ежеквартально, ежегодно         |
|    |                                      | Трудовые отношения с учреждением дополнительного образования                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Наличие трудового договора (соглашения)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата для целей выплаты премии по итогам учебного года включает сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), надбавку за квалификационную категорию, наличие ученой степени, наличие почетного звания, наличие государственной или ведомственной награды, специфику работы, выслугу лет, интенсивность труда | Премия ко Дню учителя *         |
|    |                                      | Трудовые отношения с учреждением спортивной направленности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Наличие трудового договора (соглашения)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад (ставку) с учетом надбавок за квалификационную категорию, наличие ученой степени, наличие почетного звания, наличие государственной или ведомственной награды, специфику работы, выслугу лет, интенсивность труда                                                                      | Премия ко Дню физкультурника ** |

<1> Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

<2> Выплата надбавки за наличие ведомственного знака отличия осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

<3> Выплата надбавки за наличие почетного звания, ученой степени осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

<4> Выплата надбавки за наличие государственной награды осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

<5> Выплата надбавки за специфику осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

\* Премия выплачивается руководителям Учреждений, имеющим основной код вида экономической деятельности "Дополнительное образование детей", на основании приказа Управления; заместителям руководителя на основании приказа руководителя Учреждения.

\*\* Премия выплачивается руководителям Учреждений, имеющим основной код вида экономической деятельности "Физическая культура", на основании приказа Управления; заместителям руководителя на основании приказа руководителя Учреждения.

».

5. Приложение № 8 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 8  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
спортивной направленности  
муниципального округа Тазовский  
район Ямало-Ненецкого  
автономного округа**

**Перечни**

**должностей (профессий) работников муниципальных  
учреждений спортивной направленности муниципального  
округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного  
округа**

I. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность спортивных объектов»

1. Начальник (заведующий) структурного подразделения (отдела) (непосредственный руководитель работников, относящихся к основному персоналу);
2. Инструктор по спорту;
3. Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций;
4. Инструктор по адаптивной физической культуре;
5. Администратор баз данных.

II. Перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу учреждения по виду экономической

деятельности «Образование дополнительное детей и взрослых»

Заведующий структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей;

2. Начальник отдела;
3. Инструктор - методист;
4. Тренер-преподаватель.

II. Перечень административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения Административно-управленческий персонал

1. Директор;
2. Заместитель директора;
3. Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, административно-хозяйственной части);
4. Заведующий хозяйством.

**Вспомогательный персонал**

1. Документовед;
2. Делопроизводитель;
3. Медицинская сестра;
4. Специалист по охране труда;
5. Специалист по информационным системам;
6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
7. Секретарь руководителя;
8. Сторож, сторож-вахтер;
9. Уборщик служебных помещений;
10. Администратор;
11. Дворник.

».

**Постановление Администрации Тазовского района № 476-п от 21 мая 2025 года  
О внесении изменений в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере  
культуры Тазовского района, утвержденному постановлением Администрации  
Тазовского района от 03 августа 2021 года № 725-п**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района, утвержден-

ному постановлением Администрации Тазовского района от 03 августа 2021 года № 725-п.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

**Глава Тазовского района  
В.К. Югай**

**УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 21 мая 2025 года № 476-п**

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

**которые вносятся в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому  
положению об оплате труда работников муниципальных  
учреждений дополнительного образования в сфере  
культуры Тазовского района**

1. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 3  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений  
дополнительного образования  
в сфере культуры муниципального  
округа Тазовский район**

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего  
характера**

| № п/п | Наименование выплаты                                    | Рекомендуемый размер выплаты                                       | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                       | 3                                                                  | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда                         | До 3% от должностного оклада (по педагогическим работникам до 15%) | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания:<br>- работа в условиях дефицита времени и информации с повышенной ответственностью (в период внедрения новых систем (стандартов); изменения законодательства; в период проверок (плановых, внеплановых); в период отпусков; в период подготовки и проведения аккредитации, аттестации, подготовки и сдачи отчетности; в период подготовки проведения мероприятий на уровне учреждения, района, округа, РФ, международного).<br>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>3. Внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на ее результате (внедрение результатов научно-педагогического труда в практику; внедрение информационных технологий, позволяющих оптимизировать трудозатраты | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.<br>Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем Учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.<br>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Ежемесячно                          |
| 2.    | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | До 150% от должностного оклада                                     | 1. Участие (достижение персонально поставленных задач) в подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых управлением и (или) Учреждением.<br>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Премирование производится на основании локального нормативного акта Учреждения.<br>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем Учреждения на основании отчета работника.<br>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- необходимость принятия оперативных решений;<br>- срочность работы (задания)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Единовременно                       |
| 3.    | Надбавка за наличие ведомственного о знака отличия (1)  | 1 300                                                              | Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Устанавливается на весь период трудовой деятельности.<br>Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, ученой степени, почетного звания, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, Ямало-Ненецкого автономного округа почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации.<br>При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, почетного звания «Заслуженный», «Народный», государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по заявлению                                                                                                                                                                                                                                                          | Ежемесячно                          |
|       | Почетного звания, ученой степени (2)                    | 30 000                                                             | Наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                     |
|       |                                                         | 24 000                                                             | Наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                     |
| 4.    | Государственной награды (3)                             | 15 000                                                             | Наличие государственной награды                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ежемесячно                          |
| 5.    | Надбавка за выслугу лет (4)                             | 800                                                                | Стаж работы от 3 до 10 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Устанавливается со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты на основании решения комиссии по установлению стажа Учреждения. При установлении надбавки за выслугу лет для работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам руководителей структурных подразделений, а также руководителей, осуществляющих образовательную деятельность и не включенных в профессиональные квалификационные группы, педагогических работников, учитывается стаж педагогической работы. Порядок исчисления стажа педагогической работы производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Для работников, не отнесенных к профессиональной квалификационной группе руководителей структурных подразделений и не занимающихся непосредственно педагогической деятельностью, а также других работников учреждения учитывается стаж работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры и искусства, а также стаж работы в организациях на должностях (профессиях), соответствующих профилю их деятельности в Учреждении | Ежемесячно                          |
|       |                                                         | 1 200                                                              | Стаж работы от 10 до 15 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                     |
|       |                                                         | 1 500                                                              | Стаж работы от 15 до 25 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                     |
|       |                                                         | 2 500                                                              | Стаж работы более 25 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                     |

|    |                                                                             |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                     |
|----|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 6. | Надбавка за наличие квалификационной категории (5)                          | 2 400                          | Высшая квалификационная категория                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Надбавка устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории на основании приказа руководителя Учреждения по итогам аттестации. Порядок проведения аттестации педагогических работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Надбавка пересматривается при повышении квалификационной категории в установленном порядке | Ежемесячно                          |
|    |                                                                             | 1 200                          | Первая квалификационная категория                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                     |
| 7. | Премияльные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год, учебный год) (6) | До 100% от должностного оклада | Выполнение утвержденного Учреждением муниципального задания, плана работы; добросовестное исполнение работником возложенных на него должностных обязанностей; достижение и превышение плановых нормативных показателей работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы; соблюдение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка; удовлетворенность граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг | Выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников Учреждения по итогам периода работы. Установленных в пункте 4.8 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Ежемесячно, ежеквартально, ежегодно |
|    | К профессиональному празднику День учителя                                  | 100% месячной заработной платы | Состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Наличие трудового договора (соглашения).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | (День учителя) *                    |

#### Примечания

(1) выплата надбавки за наличие ведомственного знака отличия осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(2) выплата надбавки почетного звания, ученой степени осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(3) выплата государственной награды осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(4) выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(5) выплата надбавки за наличие квалификационной категории осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(6) премия по итогам работы за период выплачивается работникам по решению руководителя Учреждения по представлению их непосредственных руководителей на основании оценки выполнения (достижения) конкретных показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения, установленных системой оплаты труда работников Учреждений.

Конкретные показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников Учреждения (за исключением руководителей учреждения) устанавливаются самостоятельно Учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа);

\* Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии.

».

#### 2. Приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 4**  
**к Отраслевому положению**  
**об оплате труда работников**  
**муниципальных учреждений**  
**дополнительного образования**  
**в сфере культуры муниципального**  
**округа Тазовский район**

#### ПЕРЕЧЕНЬ

**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры Тазовского района**

| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Целевые показатели эффективности и критерии оценки деятельности (работы) | Периодичность осуществления выплаты | Срок, на который назначается надбавка и условия установления |
|-------|----------------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 1     | 2                    | 3                            | 4                             | 5                                                                        | 6                                   | 7                                                            |

|    |                                                         |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|----|---------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Надбавка за интенсивность труда                         | До 15% от должностного оклада  | <p>1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).</p> <p>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов</p> <p>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.</p> <p>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и Учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации</p> | <p>Выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы.</p> <p>Руководителю Учреждения – выполнение (достижение) целевых показателей эффективности работы, установленных настоящим перечнем</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ежемесячно      | <p>Устанавливается на месяц (квартал) по итогам работы предыдущего месяца или квартала по представлению директора при условии выполнения работником своих должностных обязанностей.</p> <p>Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.</p> <p>Решение об установлении заместителю руководителя Учреждения, надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.</p> <p>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| 2. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | До 100% от должностного оклада | <p>1. Участие (достижение персонально поставленных задач) в подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением и (или) Учреждением.</p> <p>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <p>Оперативное выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий, данных в письменном виде, реализация которых имеет важное значение Учреждения; достижение высоких конечных результатов учреждения в результате внедрения новых форм и методов работы; разработка особо значимых, важных для Учреждения проектов локальных нормативных актов Учреждения; большая организаторская работа по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба; иные действия, направленные на социально-экономическое развитие района, результативную деятельность и повышение эффективности управления</p> | Единоновременно | <p>Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении руководителя учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником управления на основании его отчета, которое оформляется правовым актом управления.</p> <p>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения на основании отчета работника, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.</p> <p>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- объем выполняемой работы (задания);</li><li>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);</li><li>- необходимость принятия оперативных решений;</li><li>- срочность работы (задания)</li></ul> |
| 3. | Надбавка за наличие квалификационной категории (1)      | <p>12 000</p> <p>6 000</p>     | <p>Надбавка устанавливается педагогическим работникам и руководящим работникам при наличии квалификационной категории на основании приказа руководителя Учреждения по итогам аттестации. Порядок проведения аттестации педагогических работников определен приказом Минобрнауки России от 07 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». Надбавка пересматривается при повышении квалификационной категории в установленном порядке</p>                                                                                                                                      | <p>Высшая квалификационная категория</p> <p>Первая квалификационная категория</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Ежемесячно      | <p>Управление на основании решения аттестационной комиссии в месячный срок издают приказ о присвоении руководителю квалификационной категории и об установлении надбавки за квалификационную категорию со дня принятия решения аттестационной комиссией.</p> <p>Выплата надбавки за квалификационную категорию прекращается одновременно с окончанием срока действия присвоенной ему квалификационной категории. Руководитель информируется об этом в порядке, установленном законодательством</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

|    |                                                      |        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                       |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----|------------------------------------------------------|--------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Надбавка за выслугу лет (2)                          | 1 500  | Надбавка устанавливается при условии достижения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются время работы в организациях по профилю деятельности организации; время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организации и возвратился на работу в организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда); иные периоды работы (службы), опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, включаются в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии, созданной в учреждении | Стаж работы от 3 до 10 лет                                                                                                            | Ежемесячно | Право руководителя Учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Управлении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником управления, которое оформляется правовым актом управления. Право заместителей руководителя Учреждения, на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Решение об установлении заместителям руководителя Учреждения, надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения. При установлении надбавки за выслугу лет руководителю, заместителям руководителя учитывается стаж педагогической работы. Если руководитель не занимается непосредственно педагогической деятельностью, учитывается стаж работы в занимаемой должности, а также стаж работы в сторонних организациях на руководящих должностях |
|    |                                                      | 2 000  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Стаж работы от 10 до 15 лет                                                                                                           |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|    |                                                      | 3 000  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Стаж работы от 15 до 25 лет                                                                                                           |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|    |                                                      | 7 000  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Стаж работы более 25 лет                                                                                                              |            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| 5. | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия (3) | 4 500  | Надбавка устанавливается руководителю, заместителям руководителя Учреждения при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды. При наличии у работника права на установление надбавки по двум и более основаниям, связанным с наличием ведомственного знака отличия министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР с наименованием «Почетный» и «Отличник», ученой степени кандидата наук, доктора наук, государственной награды, надбавка устанавливается по выбору работника по одному основанию                                                                  | Наличие ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР | Ежемесячно | Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается руководителю, заместителям руководителя в соответствии со строкой 4 настоящего приложения. Надбавка за наличие ведомственного знака отличия, почетного звания, ученой степени, государственной награды устанавливается при наличии ведомственного знака отличия с наименованием «Почетный» и «Отличник» министерств и ведомств Российской Федерации, РСФСР, СССР, почетного звания, ученой степени, государственной награды, соответствующих профилю деятельности работника в образовательной организации                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|    | Почетного звания, ученой степени (4)                 | 36 000 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Наличие почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук                                                                      | Ежемесячно |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|    |                                                      | 27 000 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Наличие почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук                                                                 | Ежемесячно |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|    | Государственной награды (5)                          | 18 000 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Наличие государственной награды                                                                                                       | Ежемесячно |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|    |                                      |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                         |
|----|--------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 6. | Премияльные выплаты по итогам работы | до 100% должностного оклада    | 1. Выполнение утвержденного учреждению муниципального задания.<br>2. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов Управления, прочих поручений.<br>3. Своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.<br>4. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств.<br>5. Укомплектованность учреждения кадрами.<br>6. Соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения.<br>7. Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в соответствии с пунктом 7.9 Отраслевого положения.<br>8. Достижение ключевых показателей эффективности по реализации программы «Пушкинская карта».<br>9. Достижение ключевых показателей приоритетных задач ОКР.<br>10. Достижение ключевых показателей эффективности использования государственной информационной системы «Единая карта жителя Ямала «Морошка».<br>11. Исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний управления.<br>12. Достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.<br>13. Достижение установленных целевых уровней снижения объема потребляемых учреждением энергетических ресурсов и объема потребляемой воды | конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом управления.<br>Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) заместителя руководителя учреждения устанавливаются учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа) | Ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      | 100% месячной заработной платы | Состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на дату издания приказа о премировании                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Наличие трудового договора (соглашения)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | (День учителя) *        |

Примечание:

(1) выплата надбавки за наличие квалификационной категории осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(2) выплата надбавки за выслугу лет осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(3) выплата надбавки за наличие ведомственного знака отличия осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(4) выплата надбавки почетного звания, ученой степени осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

(5) выплата надбавки государственной награды осуществляется с учетом занимаемой ставки (нагрузки) пропорционально отработанному времени;

\* Определить понятие «Месячная заработная плата» для целей выплаты премии к Дню учителя как сумму должностного оклада (ставки) (с учетом нагрузки), доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера, установленных работнику на дату издания приказа о выплате премии.

».

**Постановление Администрации Тазовского района № 477-п от 21 мая 2025 года**  
**О внесении изменений в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр», утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2022 года № 1181-п**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения

**УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением**

Администрации Тазовского района  
от 21 мая 2025 года № 477-п

**ИЗМЕНЕНИЯ,**

которые вносятся в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципального

«Молодежный центр», утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 28 декабря 2022 года № 1181-п.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

Глава Тазовского района  
В.К. Юрай

**бюджетного учреждения «Молодежный центр»**

1. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:  
«

**Приложение № 3  
к Отраслевому положению  
об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
учреждения «Молодежный центр»**

| № п/п | Наименование выплат             | Рекомендуемый размер выплаты                                                                                                                  | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                               | 3                                                                                                                                             | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за выслугу лет(1)      | размер установлен приложениями № 6 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр» | надбавка устанавливается при условии достижения определенного стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, в который включаются:<br>- время работы в организациях по профилю деятельности учреждения;<br>- время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в учреждении и возвратился на работу в учреждение в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда);<br>- иные периоды работы (службы), опыт и знание по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности (профессии) в соответствии с должностной инструкцией работника учреждения, включаемые в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, на основании решения соответствующей комиссии | от 0 года до 2 лет<br><br>от 2 до 5 лет<br><br>от 5 до 10 лет<br><br>от 10 лет и более                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | ежемесячно                          |
| 2.    | Надбавка за интенсивность труда | до 40% от должностного оклада                                                                                                                 | устанавливается при условии выполнения (достижения) работником, относящимся к основному персоналу учреждения, административно-управленческого и вспомогательного персоналу учреждения (за исключением руководителя, его заместителя) отдельных показателей и критериев интенсивности труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов;<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий;<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | ежемесячно                          |
| 2.    | Надбавка за интенсивность труда | до 100 % должностного оклада                                                                                                                  | устанавливается при условии выполнения (достижения) работником, относящимся к основному персоналу учреждения, реализующим основные направления молодежной политики, туризма и детского отдыха                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 1. Разработка и реализация экспериментальных, профилактических и иных программ и проектов по основным направлениям деятельности учреждения;<br>2. Организация деятельности или участие в мероприятиях различного уровня, повлиявших на положительный имидж учреждения;<br>3. Участие в проектах, конкурсах, фестивалях, окружного, регионального, всероссийского и международного уровней по направлениям деятельности учреждения;<br>4. Осуществление специалистом платной деятельности, а также удовлетворенность потребителей работ (услуг) деятельностью специалиста                                                                                                 | ежемесячно                          |

|               |                                                                              |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                           |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| 3.            | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ                      | до 100% от должностного оклада | рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                           |
|               |                                                                              |                                | премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнение работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- необходимость принятия оперативных решений;<br>- срочность работы (задания)                                                                                                                        | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий государственного, окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением;<br>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.6 Отраслевого положения.                                                                                                                          | единовременно                             |
|               |                                                                              | до 200% от должностного оклада | рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                           |
|               |                                                                              |                                | премирование производится по итогам выполнения особо важных и ответственных работ на основании локального нормативного акта учреждения, исходя из трудовой функции работника и его персонального вклада в конечный результат, выражившихся в успешном участии (достижение персонально поставленных задач) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- необходимость принятия оперативных решений;<br>- срочность и важность работы (задания) | к особо важным и ответственным работам относятся:<br>1) участие и (или) организация мероприятий в сфере молодежной политики, государственного, окружного либо районного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением;<br>2) выполнение на высоком профессиональном уровне конкретных поручений и заданий непосредственных руководителей, реализация которых имеет важное значение для муниципального округа Тазовский район или учреждения | единовременно                             |
|               |                                                                              | 5 000 рублей                   | премирование производится специалистами по работе с молодежью при условии, если один и более несовершеннолетних «группы риска» стали призерами (победителями) мероприятий в сфере молодежной политики и системно посещают клубное молодежное формирование не менее 6 месяцев (в календарном году) на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего информацию о вкладе (степени, участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) <*>                                                                                                                                                                                  | муниципальный уровень мероприятия в сфере молодежной политики                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | единовременно по итогам календарного года |
|               |                                                                              | 10 000 рублей                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | региональный уровень мероприятия в сфере молодежной политики                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                           |
| 15 000 рублей | межрегиональный уровень мероприятия в сфере молодежной политики              |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                           |
| 20 000 рублей | всероссийский и международный уровни мероприятия в сфере молодежной политики |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                           |

|    |                                      |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                        |                         |
|----|--------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 4. | Премияльные выплаты по итогам работы | до 100% от должностного оклада | рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, не отнесенных к основному персоналу                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                        |                         |
|    |                                      |                                | производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров:<br>- показатели выполнены в полном объеме;<br>- показатели выполнены частично;<br>- показатели выполнены со значительным отклонением;<br>- показатели не выполнены | выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.7 Отраслевого положения | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      | до 200% от должностного оклада | рекомендуемый размер и периодичность осуществления выплат для работников учреждений, отнесенных к основному персоналу                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                        |                         |
|    |                                      |                                | производится на основании локального нормативного акта учреждения, содержащего в себе информацию о выполнении (достижении) показателей результативности (эффективности) и качества труда работниками учреждения, с учетом следующих параметров:<br>- показатели выполнены в полном объеме;<br>- показатели выполнены частично;<br>- показатели выполнены со значительным отклонением;<br>- показатели не выполнены | выполнение (достижение) показателей результативности (эффективности) и качества труда работников учреждения по итогам периода работы, установленных в пункте 4.7 Отраслевого положения | ежеквартально, ежегодно |

1. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки.

».

2. Приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 4**  
**к Отраслевому положению**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного**  
**учреждения «Молодежный центр»**

**ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ**  
**эффективности деятельности (работы) директора учреждения, его заместителя**

| № п/п | Наименование выплаты                                    | Наименование целевого показателя эффективности работы                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Содержание критерия оценки                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Рекомендуемый размер выплаты   | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                       | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 5                              | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за выслугу лет (1)                             | наличие соответствующего стажа работы: устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях по профилю деятельности учреждения, с учетом специфики учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Стаж работы от 0 до 2 лет по занимаемой должности (по специальности)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 2000                           | ежемесячно                          |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Стаж работы от 2 до 5 лет по занимаемой должности (по специальности)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 3000                           |                                     |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Стаж работы от 5 лет до 10 лет по занимаемой должности (по специальности)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 3500                           |                                     |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Стаж работы от 10 лет и более по занимаемой должности (по специальности)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 4000                           |                                     |
| 2.    | Надбавка за интенсивность труда                         | Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | Проведение внеплановых мероприятий (приказ директора учреждения, положение или сценарный план мероприятия).<br>Соблюдение сроков и порядка подготовки порученных заданий, документов.<br>Отсутствие жалоб со стороны получателей услуг(работ).<br>Привлечение сторонних экспертов к деятельности учреждения (соглашение о сотрудничестве, приказы о составе и работе жюри), участие в мероприятиях смежных отраслей: культура, спорт, образование (письмо-приглашение или благодарственное письмо), освещение мероприятий в СМИ, социальных сетях | до 55%                         | ежемесячно                          |
| 3.    | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий муниципального либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых учредителем и (или) учреждением.<br>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.6 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | премирование производится на основании локального нормативного акта, содержащего в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания)<br>с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- необходимость принятия оперативных решений;<br>- срочность работы (задания)                             | до 100% от должностного оклада | единовременно                       |
| 4.    | Премияльные выплаты по итогам работы                    | обеспечение информационной открытости Учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | до 10% от должностного оклада  | ежеквартально, ежегодно             |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об учреждении                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 0                              |                                     |
|       |                                                         | эффективное использование имущества                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | до 10% от должностного оклада  | ежеквартально, ежегодно             |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 0                              |                                     |
|       |                                                         | выполнение утвержденного учреждению муниципального задания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | муниципальное задание выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | до 20% от должностного оклада  | ежеквартально, ежегодно             |
|       |                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | муниципальное задание не выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 0                              |                                     |

|    |                                      |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                           |                               |                         |
|----|--------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------|
| 4. | Премияльные выплаты по итогам работы | соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов учредителя                                     | соблюдение сроков исполнения документов                                                                                                                                                                                   | до 20% от должностного оклада | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      |                                                                                                                                                                 | нарушение срока не более чем на 2 дня                                                                                                                                                                                     | до 10% от должностного оклада |                         |
|    |                                      |                                                                                                                                                                 | нарушение срока более чем на 2 дня                                                                                                                                                                                        | 0                             |                         |
|    |                                      | своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество                                        | соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество                                                                                                                                                           | до 10% от должностного оклада | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      |                                                                                                                                                                 | несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности                                                                                                                                                  | 0                             |                         |
|    |                                      | целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств                                                                                            | отсутствие при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных правонарушений   | до 10% от должностного оклада | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      |                                                                                                                                                                 | наличие нарушений при проверках финансово-хозяйственной деятельности учреждения контролирующими органами выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений | 0                             |                         |
|    |                                      | укомплектованность Учреждения кадрами                                                                                                                           | доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая не менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения                                                                                                   | до 10% от должностного оклада | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      |                                                                                                                                                                 | доля укомплектованности учреждения кадрами, составляющая менее 87,5% от установленной штатной численности учреждения                                                                                                      | 0                             |                         |
|    |                                      | соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда учреждения | соблюдение размера расходов                                                                                                                                                                                               | до 10% от должностного оклада | ежеквартально, ежегодно |
|    |                                      |                                                                                                                                                                 | не соблюдение размера расходов                                                                                                                                                                                            | 0                             |                         |

1. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки.

».

**Постановление Администрации Тазовского района № 478-п от 21 мая 2025 года**  
**О внесении изменений в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 22 апреля 2025 года № 395-п**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 39, 50 Устава муниципального округа, Администрация Тазовского района

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тазов-

ского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 22 апреля 2025 года № 395-п.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

**Глава Тазовского района**  
**В.К. Юрай**

**УТВЕРЖДЕНО**  
**постановлением**  
**Администрации Тазовского района**  
**от 21 мая 2025 г. № 478-п**

**ИЗМЕНЕНИЯ,**  
**которые вносятся в приложения №№ 3, 4 к Отраслевому**  
**положению об оплате труда работников**  
**муниципальных учреждений культуры**  
**Тазовского района**

1. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:  
«  
**Приложение № 3**  
**к Отраслевому положению об оплате**  
**труда работников муниципальных**  
**учреждений культуры Тазовского района**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего**  
**характера**

| № п/п | Наименование выплаты | Рекомендуемый размер выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|----------------------|------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                    | 3                            | 4                                                                | 5                             | 6                                   |

|    |                                                         |                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                           |
|----|---------------------------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|
| 1. | Надбавка за интенсивность труда                         | до 200% от должностного оклада | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководством, достижение значимых результатов.<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.<br>Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.<br>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда                                                                                                                                                                  | ежемесячно                |
| 2. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | до 200% от должностного оклада | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма Администрации Тазовского района и (или) учреждением.<br>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тазовского района                                                                                                                                             | премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения.<br>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника.<br>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- необходимость принятия оперативных решений;<br>- срочность работы (задания) | единовременно             |
| 3. | Надбавка за наличие ученой степени (1)                  | 7 000                          | наличие у работника ученой степени доктор наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | надбавка устанавливается при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | ежемесячно                |
|    |                                                         | 4 000                          | наличие у работника ученой степени кандидат наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Надбавка устанавливается по одному из показателей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           |
| 4. | Надбавка за наличие почетного звания (2)                | 7 000                          | наличие у работника почетного звания «Народный»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | надбавка устанавливается при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа по основному профилю деятельности учреждения.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | ежемесячно                |
|    |                                                         | 4 000                          | наличие у работника почетного звания «Заслуженный»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Надбавка устанавливается по одному из показателей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                           |
| 5. | Надбавка за выслугу лет (3)                             | 2 000                          | при наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | ежемесячно                |
|    |                                                         | 2 500                          | при наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                           |
|    |                                                         | 3 000                          | при наличии у работника стажа работы от 10 до 20 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                           |
|    |                                                         | 4 000                          | при наличии у работника стажа работы свыше 20 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                           |
| 6  | Премия по итогам работы                                 | до 200% от должностного оклада | выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в пункте 4.9 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, принятого в соответствии с положениями, установленными в пункте 4.9 Отраслевого положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ежемесячно, ежеквартально |

1. Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

2. Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

3. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

».

2. Приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«

Приложение № 4  
к Отраслевому положению об оплате  
труда работников муниципаль-  
ных учреждений культуры Тазовского района

#### ПЕРЕЧЕНЬ

и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителям муниципальных учреждений культуры Тазовского района

| № п/п | Наименование выплаты                                    | Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Рекомендуемый размер выплаты   | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                       | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 5                              | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда                         | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.<br>Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником Управления культуры, физической культуры и спорта Администрации Тазовского района (далее - Управление), которое оформляется правовым актом Управления.<br>Решение об установлении заместителю руководителя учреждения, надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения. С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | до 200% от должностного оклада | ежемесячно                          |
| 2.    | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | 1. Успешное участие (достижение персонально поставленных задач) по подготовке и проведению мероприятий районного либо окружного значения или масштаба, а также мероприятий, проводимых Управлением и (или) учреждением.<br>2. Выполнение иных особо важных и ответственных работ (заданий), указанных в пункте 4.5 Отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тазовского района                                                                                                                                                                                                                                           | премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ в отношении работников учреждения персонально в пределах фонда оплаты труда учреждения и носит единовременный характер.<br>Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения принимается начальником Управления на основании его отчета, которое оформляется правовым актом Управления. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения на основании отчета работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.<br>Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя:<br>- объем выполняемой работы (задания);<br>- организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания);<br>- необходимость принятия оперативных решений;<br>- срочность работы (задания) | до 200% от должностного оклада | единовременно                       |
| 3.    | Надбавка за наличие ученой степени (1)                  | наличие у работника ученой степени доктор наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | надбавка устанавливается при наличии у работника ученой степени по основному профилю деятельности учреждения.<br>Надбавка устанавливается по одному из показателей.<br>Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за наличие ученой степени и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.<br>Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, надбавки за наличие ученой степени и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 7 000                          | ежемесячно                          |
|       |                                                         | наличие у работника ученой степени кандидат наук                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4 000                          |                                     |
| 4.    | Надбавка за наличие почетного звания (2)                | наличие у работника почетного звания «Народный»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | надбавка устанавливается при наличии у работника почетного звания СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ямало-Ненецкого автономного округа по основному профилю деятельности учреждения.<br>Надбавка устанавливается по одному из показателей.<br>Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за наличие почетного звания и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.<br>Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, надбавки за наличие почетного звания и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 7 000                          | ежемесячно                          |
|       |                                                         | наличие у работника почетного звания «Заслуженный»                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 4 000                          |                                     |

|    |                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                     |                         |
|----|--------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------|
| 5. | Надбавка за выслугу лет (3)          | <p>при наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет</p> <p>При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет</p> <p>При наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет</p> <p>При наличии у работника стажа работы свыше 15 лет</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p>надбавка устанавливается работникам в зависимости от стажа работы, в который включается общее количество лет, проработанных работником в учреждениях культуры и искусства (государственных и (или) муниципальных), а также на предприятиях, в учреждениях, организациях на должностях</p> <p>или по профессии, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в учреждении.</p> <p>Право руководителя учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Управлении, или со дня представления документа</p> <p>о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.</p> <p>Решение об установлении руководителю учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.</p> <p>Право заместителей руководителя учреждения, на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.</p> <p>Решение об установлении заместителям руководителя учреждения, надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения</p> | <p>2 500</p> <p>3 000</p> <p>4 000</p> <p>5 000</p> | ежемесячно              |
| 6. | Премияльные выплаты по итогам работы | <p>1. Выполнение утвержденного учреждению муниципального задания.</p> <p>2. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих</p> <p>в учреждение документов, обращений, исполнение приказов Управления, прочих поручений, в том числе ОКР.</p> <p>3. Своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество.</p> <p>4. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств.</p> <p>5. Укомплектованность учреждения кадрами.</p> <p>6. Соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения.</p> <p>7. Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне, установленном в соответствии с пунктом 7.9 Отраслевого положения.</p> <p>8. Достижение ключевых показателей эффективности по реализации программы «Пушкинская карта».</p> <p>9. Достижение показателей ключевых показателей задач ОКР.</p> <p>11. Достижение ключевых показателей эффективности использования государственной информационной системы «Единая карта жителя Ямала «Морошка».</p> <p>12. Исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний управления.</p> <p>13. Достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.</p> <p>14. Достижение установленных целевых уровней снижения объема потребляемых учреждением энергетических ресурсов и объема потребляемой воды</p> | <p>конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом управления.</p> <p>Конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) заместителя руководителя учреждения устанавливаются учреждением и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такового представительного органа)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | до 200%<br>должностного оклада                      | ежеквартально, ежегодно |

1. Выплата надбавки за наличие ученой степени осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки
2. Выплата надбавки за наличие почетного звания осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки
3. Выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки

».

**Постановление Администрации Тазовского района № 479-п от 21 мая 2025 года**  
**О внесении изменений в приложения №№ 3, 4, 9 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно -техническому обслуживанию учреждений культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма», утвержденному постановлением Администрации Тазовского района от 09 июня 2021 года № 565-п**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 44, 50 Устава муниципального округа Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в приложения №№ 3, 4, 9 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно - техническому обслуживанию учреждений культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма»,

УТВЕРЖДЕНЫ  
постановлением  
Администрации Тазовского района  
от 21 мая 2025 года № 479-п

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в приложения №№ 3, 4, 9 к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию учреждений культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма»

1. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

утвержденному постановлением Администрации Тазовского района от 09 июня 2021 года № 565-п.

2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01 мая 2025 года.

3. Опубликовать настоящее постановление в районной газете «Советское Заполярье».

Глава Тазовского района  
В.К. Югай

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
казенного учреждения «Дирекция  
по финансово-экономическому  
сопровождению и организационно -  
техническому обслуживанию  
учреждений культуры, физической  
культуры и спорта, молодежной  
политики и туризма»

ПЕРЕЧЕНЬ  
и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего  
характера

| № п/п | Наименование выплаты                                       | Рекомендуемый размер выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Показатели и определение выплат                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                                                          | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 5                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда                            | До 50 % от должностного оклада                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 1. Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>2. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>3. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководством, достижение значимых результатов. | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.<br>Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, которое оформляется локальным нормативным актом учреждения.<br>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда | Ежемесячно                          |
| 2.    | Надбавка за выслугу лет (1)                                | размер установлен приложениями № 8, 9 к Положению об оплате труда работников                                                                                                                                                                                                                                                           | При наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет<br>При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет<br>При наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет<br>При наличии у работника стажа работы свыше 15 лет                                                                                                                                                                                                        | Надбавка устанавливается работникам при условии достижения определенного стажа работы, в который включается: стаж работы в Учреждении, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, включая время работы у индивидуальных предпринимателей на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в Учреждении.                                                                                                                                                                             | Ежемесячно                          |
| 3.    | Премияльные выплаты по итогам работы                       | До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад с учетом надбавок за выслугу лет, интенсивность труда, классность, РК, СН<br>До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад с учетом надбавок за выслугу лет, интенсивность труда, классность, РК, СН | Выполнение (достижение) показателей и критериев эффективности работы работников учреждения, установленных в пункте 4.7 Положения, по итогам определенного периода работы (квартал, год)                                                                                                                                                                                                                                       | Премирование производится на основании локального нормативного акта учреждения, принятого в соответствии с положениями, установленными в пункте 4.7 Положения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Ежеквартально, ежегодно             |
| 4.    | Надбавка за профессиональное мастерство (классность) * (2) | 4 300<br>2 200                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Устанавливается при наличии документа, подтверждающего классность по одному из показателей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Водитель автомобиля 1 класса<br>Водитель автомобиля 2 класса                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Ежемесячно                          |

|    |                                                         |                                                                                                                                                                   |                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                      |               |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| 5. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад с учетом надбавок за выслугу лет, интенсивность труда, классность, РК, СН | Выполнение в полном объеме и в установленные сроки работ в соответствии с подпунктом 4.8.1 пункта 4.8 Положения | Премирование производится на основании локального нормативного акта Учреждения. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем Учреждения на основании отчета работника, в соответствии с пунктом 4.8 Положения | Единовременно |
|----|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|

\* Только по профессии «водитель»;

1. выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки;
2. Выплата надбавки за профессиональное мастерство (классность) осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки.

».

2. Приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«

**Приложение № 4**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**муниципального казенного учреждения «Дирекция**  
**по финансово-экономическому сопровождению**  
**и организационно -техническому обслуживанию**  
**учреждений культуры, физической культуры**  
**и спорта, молодежной политики и туризма»**

### ПЕРЕЧЕНЬ

**и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера руководителю, его заместителю муниципального казенного учреждения «Дирекция по финансово-экономическому сопровождению и организационно-техническому обслуживанию учреждений культуры, физической культуры и спорта, молодежной политики и туризма»**

| № п/п | Наименование выплаты            | Целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Условия осуществления выплаты                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Рекомендуемый размер выплаты                 | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1     | 2                               | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 4                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 5                                            | 6                                   |
| 1.    | Надбавка за интенсивность труда | Выполнение работ высокой напряженности и интенсивности (в том числе большой объем работ, систематическое выполнение сложных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).<br>Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов.<br>Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий.<br>Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации | Надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда.<br>Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается начальником управления, которое оформляется правовым актом управления.<br>Решение об установлении заместителю руководителя Учреждения надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения.<br>С учетом фактических результатов деятельности работника и (или) при изменении интенсивности его труда может быть изменен ранее установленный размер надбавки за интенсивность труда                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | До 50% от должностного оклада                | Ежемесячно                          |
| 2.    | Надбавка за выслугу лет (1)     | При наличии у работника стажа работы от 2 до 5 лет<br><br>При наличии у работника стажа работы от 5 до 10 лет<br><br>При наличии у работника стажа работы от 10 до 15 лет<br><br>При наличии у работника стажа работы свыше 15 лет                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Надбавка устанавливается работникам при условии достижения определенного стажа работы, в который включается:<br>- стаж работы в Учреждении, а также стаж работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, включая время работы у индивидуальных предпринимателей на должностях, соответствующих профилю профессиональной деятельности работника в Учреждении;<br>Право руководителя Учреждения на установление, изменение размера надбавки за выслугу лет возникает со дня достижения соответствующего стажа работы, если документы находятся в Управлении или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.<br>Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается начальником Управления, которое оформляется правовым актом Управления.<br>Решение об установлении заместителю руководителя Учреждения надбавки за выслугу лет и ее размере принимается руководителем Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения | 3 000<br><br>4 000<br><br>5 000<br><br>6 000 | Ежемесячно                          |

|    |                                                         |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                        |                                                                                                    |
|----|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. | Премияльные выплаты по итогам работы                    | Выполнение утвержденного плана работы Учреждения                                                                                                                | План работы Учреждения выполнен                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | До 20% должностного оклада                                                                                                                             | Ежеквартально, ежегодно                                                                            |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | План работы Учреждения не выполнен                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Обеспечение информационной открытости учреждения                                                                                                                | Наличие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) обязательных сведений, а также поддержание их в актуальном и достоверном состоянии                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | До 10% должностного оклада                                                                                                                             |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Отсутствие на официальном сайте в сети Интернет (bus.gov.ru) актуальных и достоверных сведений об Учреждении                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в Учреждение документов, обращений, исполнение приказов управления                                     | Соблюдение сроков                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | До 10% должностного оклада                                                                                                                             |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Нарушение срока не более чем на 2 дня                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | До 5% должностного оклада                                                                                                                              |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Нарушение срока более 2-х дней                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Своевременность представления бухгалтерской, статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество                                        | Соблюдение сроков представления отчетности, а также ее качество                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | До 10 % должностного оклада                                                                                                                            |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Несоблюдение сроков представления отчетности и (или) качества отчетности                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств                                                                                            | Отсутствие при проверках деятельности учреждения контролирующими органами, Управлением выявленных нарушений эффективного и целевого использования средств местного, окружного бюджета, административных нарушений                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | До 10 % должностного оклада                                                                                                                            |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Наличие нарушений эффективного и целевого использования средств окружного бюджета, административных нарушений при проверках деятельности учреждения контролирующими органами, Управлением                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Укомплектованность Учреждения кадрами                                                                                                                           | Доля укомплектованности Учреждения кадрами, составляющая не менее 90% от установленной штатной численности учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | До 5% должностного оклада                                                                                                                              |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Доля укомплектованности Учреждения кадрами, составляющая менее 90% от установленной штатной численности учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Наличие либо отсутствие кредиторской задолженности у Учреждения                                                                                                 | Отсутствие кредиторской задолженности у Учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | До 5% должностного оклада                                                                                                                              |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Наличие кредиторской задолженности у Учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Эффективное использование имущества                                                                                                                             | Отсутствие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников Учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | До 5% должностного оклада                                                                                                                              |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Наличие заключений (актов списания) используемого имущества, связанных с досрочным списанием по причине приведения его в негодность по вине работников Учреждения                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Соблюдения размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда Учреждения                                                | Выполнено в полном объеме                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | До 10% должностного оклада                                                                                                                             |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Не выполнено                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         | Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала на уровне не более 40% в фонде оплаты труда Учреждения | Соблюдение размера расходов                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | До 10% должностного оклада                                                                                                                             |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 | Не соблюдение                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | 0                                                                                                                                                      |                                                                                                    |
|    |                                                         |                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | До 100% месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад с учетом надбавок за выслугу лет, интенсивность труда, РК, СН  | Единовременно, премия к Дню образования Ямало-Ненецкого автономного округа и Дню Тазовского района |
| 4. | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ | Выполнение в полном объеме и в установленные сроки работ в соответствии с подпунктом 4.8.1 пункта 4.8 Положения                                                 | Премия за выполнение особо важных и ответственных работ производится за успешное выполнение особо важных и ответственных работ, в пределах фонда оплаты труда Учреждения и носит единовременный характер.<br>Решение о назначении премии руководителю Учреждения принимается начальником Управления на основании отчета руководителя Учреждения, которое оформляется правовым актом Управления.<br>Решение о назначении премии заместителю руководителя Учреждения принимается руководителем Учреждения на основании отчета заместителя директора Учреждения, которое оформляется локальным нормативным актом Учреждения | До 100 % месячной заработной платы. Месячная заработная плата включает должностной оклад с учетом надбавок за выслугу лет, интенсивность труда, РК, СН | Единовременно                                                                                      |

1. выплата надбавки за выслугу лет осуществляется пропорционально отработанному времени с учетом занимаемой ставки.

».

3. Дополнить приложением № 9 следующего содержания:

«

**Приложение № 9  
к Положению  
об оплате труда  
работников  
муниципального  
казенного учреждения  
«Дирекция по финансово-  
экономическому сопровождению  
и организационно-техническому  
обслуживанию учреждений  
культуры, физической культуры  
и спорта, молодежной  
политики и туризма»**

| №<br>п/п | Наименование должности                                                         | Надбавка за выслугу лет при наличии у<br>работника стажа работы |                   |                    |                 |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------|--------------------|-----------------|
|          |                                                                                | от 2 до 5<br>лет                                                | от 5 до<br>10 лет | от 10 до<br>15 лет | свыше<br>15 лет |
| 1        | 2                                                                              | 7                                                               | 8                 | 9                  | 10              |
| 1.       | Специалист по закупкам                                                         | 2 000                                                           | 2 500             | 3 000              | 4 000           |
| 2.       | Начальник отдела                                                               | 2 000                                                           | 3 000             | 3 500              | 4 000           |
| 3.       | Специалист по охране труда                                                     | 2 000                                                           | 2 500             | 3 000              | 4 000           |
| 4.       | Специалист, ответственный<br>за обеспечение безопасности<br>дорожного движения | 2 000                                                           | 3 000             | 3 500              | 4 000           |
| 5.       | Специалист по администра-<br>тивно-хозяйственному обе-<br>спечению             | 2 000                                                           | 2 500             | 3 000              | 4 000           |

».

**Главный редактор  
В.А. Анохина**

**УЧРЕДИТЕЛЬ:**  
Администрация Тазовского района

**ИЗДАТЕЛЬ:**  
Муниципальное бюджетное учреждение «Сред-  
ства массовой информации Тазовского района».  
629350, ЯНАО, п. Тазовский, ул. Пушкина, 36.

**АДРЕС РЕДАКЦИИ:**  
629350, Россия, Ямало-Ненецкий  
автономный округ, п. Тазовский,  
ул. Пушкина, 36  
**ТЕЛЕФОНЫ:**  
гл. редактор - 2-04-54  
гл. бухгалтер - 2-04-76  
журналисты - 2-04-72, 2-04-86  
издательский центр - 2-04-86

Номер набран, сверстан и отпечатан  
в редакции газеты «Советское Заполярье».  
Подписан в печать в 15.30. По графику в 16.30.  
**Тираж 100 экз.**

Газета зарегистрирована в Западно-Сибирском управ-  
лении Федеральной службы по надзору за соблюдением за-  
конодательства в сфере массовых коммуникаций и охране  
культурного наследия 19.10.2007 г.  
Регистрационный номер ПИ ФС17-0805

**ИНДЕКСЫ: 54351, 78720**

На основании ст. 42 Закона РФ «О средствах массовой информации» редакция «СЗ» не обязана публиковать все материалы (письма и другие сообщения), поступаю-  
щие в редакцию. За содержание объявлений редакция не отвечает. Мнение авторов публикаций не обязательно отражает точку зрения редакции.