



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАЗОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02 июля 2025 г. № 667-п

№ _____

п. Тазовский

О внесении изменений в Отраслевое положение 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 Тазовский район Ямало-Ненецкого автономного округа, Администрация Тазовского района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемые изменения, которые вносятся в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Тазовского района, утвержденное постановлением Администрации Тазовского района от 22 апреля 2025 года № 395-п.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования с 01 ноября 2025 года.

Глава Тазовского района



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат:
159831709787862838784957861189618067449
Владелец: Югай Виктор Климентьевич
Действителен с 18.09.2024 по 12.12.2025

В.К. Югай

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением

Администрации Тазовского района

ОТ 02 июля 2025 г. № 667-п

**ИЗМЕНЕНИЯ,
которые вносятся в Отраслевое положение об оплате труда
работников муниципальных учреждений культуры Тазовского
района**

1. Пункт 4.3 изложить в следующей редакции:
«4.3. Работникам Учреждений могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:
 - надбавка за интенсивность труда;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
 - премиальные выплаты по итогам работ (квартал, год).».
2. Пункты 4.6, 4.7, 4.8 признать утратившими силу.
3. В абзаце втором пункта 4.9. слова «(месяц, квартал, полугодие, год)» заменить словами «(квартал, год)».

4. Приложение № 3 изложить в следующей редакции:

«

Приложение № 3

к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
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 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). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе дополнительных навыков и методов, позитивно	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. Решение об установлении работникам надбавки за интенсивность труда и ее размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого работника, 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	ежемесячно

			отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации		
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. 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. Решение о назначении премии за выполнение особо важных и ответственных работ принимается руководителем учреждения на основании отчета работника. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия, задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)	единовременно
3.	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	ежеквартально, ежегодно

5. Приложение № 4 изложить в следующей редакции:

«

Приложение № 4

к Отраслевому положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры муниципального округа
Тазовский район

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 осуществлени я 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, работ, требующих повышенного внимания). 2. Результативность исполнения должностных обязанностей и выполнения порученных заданий руководства, достижение значимых результатов. 3. Досрочное и качественное выполнение плановых работ и внеплановых заданий. 4. Использование в работе	надбавка устанавливается при условии выполнения (достижения) работником отдельных показателей и критериев интенсивности труда. 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. Решение об установлении заместителю руководителя	до 200 % от должностного оклада	ежемесячно

		дополнительных навыков и методов, позитивно отразившихся как на личных результатах работы, так и учреждения, эффективное использование современных информационных систем, дополнительных источников информации	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		
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. 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. 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. Отчет работника должен содержать в себе информацию о вкладе (степени участия) работника в выполнении работы (мероприятия,	до 200 % от должностного оклада	единовременно

			задания) с учетом наличия качественного содержания каждого показателя: - объем выполняемой работы (задания); - организационная составляющая выполнения работы (задания) (включает в себя организацию, координацию и контроль выполнения задания); - необходимость принятия оперативных решений; - срочность работы (задания)		
3.	Премииальные выплаты по итогам работы	1. Выполнение утвержденного учреждению муниципального задания. 2. Соблюдение установленных сроков рассмотрения поступающих в учреждение документов, обращений, исполнение приказов Управления, прочих поручений, в том числе OKR. 3. Своевременность представления статистической и иной отчетности в установленные сроки, а также их качество. 4. Целевое и эффективное использование бюджетных и внебюджетных средств. 5. Укомплектованность учреждения кадрами. 6. Соблюдение размера гарантированной части заработной платы на уровне не менее 60% в фонде оплаты труда учреждения. 7. Соблюдение размера расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала	конкретные целевые показатели и критерии оценки эффективности деятельности (работы) руководителя учреждения устанавливаются правовым актом управления. 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)	до 200 % должностного оклада	ежеквартально, ежегодно

		на уровне, установленном в соответствии с пунктом 7.9 Отраслевого положения. 8. Достижение ключевых показателей эффективности по реализации программы «Пушкинская карта». 9. Достижение показателей ключевых показателей задач OKR. 11. Достижение ключевых показателей эффективности использования государственной информационной системы «Единая карта жителя Ямала «Морошка». 12. Исполнение поручений по итогам аппаратных совещаний управления. 13. Достижение плана поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. 14. Достижение установленных целевых уровней снижения объема потребляемых учреждением энергетических ресурсов и объема потребляемой воды			
--	--	--	--	--	--