



# АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

## РАСПОРЯЖЕНИЕ

1 июня 2022 г.

№ 135

### Об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуясь статьями 40, 44 Устава города Tobolska:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений города Tobolska согласно приложению к настоящему распоряжению.

2. Управлению делами Администрации города Tobolska и руководителям отраслевых органов обеспечить проведение предусмотренных трудовым законодательством мероприятий, связанных с изменением определенных сторонами условий трудовых договоров с руководителями муниципальных учреждений города.

3. Настоящее распоряжение вступает в силу с 01.06.2022.

4. Управлению делами Администрации города Tobolska разместить настоящее распоряжение в официальном сетевом издании «Официальные документы города Tobolska» ([www.tobolskdoc.ru](http://www.tobolskdoc.ru)), на официальном сайте Администрации города Tobolska ([www.admtobolsk.ru](http://www.admtobolsk.ru)) и на официальном сайте муниципального образования город Tobolsk на портале органов государственной власти Тюменской области ([www.tobolsk.admtumen.ru](http://www.tobolsk.admtumen.ru)).

Глава города



М.В. Афанасьев

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений**  
**города Тобольска**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда руководителей муниципальных автономных учреждений города Тобольска (далее - Положение) определяет общие требования к системе оплаты труда руководителей муниципальных автономных учреждений, в отношении которых Администрация города Тобольска или отраслевой орган Администрации города Тобольска наделены правами учредителя (далее - муниципальные учреждения).

1.2. Положение распространяется на руководителей следующих муниципальных учреждений:

Муниципальное автономное учреждение г. Тобольска «Архитектура и градостроительство»;

Муниципальное автономное учреждение «Организационно-методический центр культуры и искусств «Креативные индустрии Тобольска»;

Муниципальное автономное учреждение «Центр обеспечения деятельности отрасли «Образование» г. Тобольска».

1.3. Все виды выплат, предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются и отменяются распоряжением Администрации города Тобольска.

**2. Размер и условия оплаты труда руководителя**  
**муниципального учреждения**

2.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

2.2. Оплата труда руководителя муниципального учреждения включает:

а) должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

б) компенсационные выплаты - ежемесячные доплаты и надбавки к должностному окладу компенсационного характера, связанные со сложностью и напряженностью труда, с работой со сведениями, составляющими государственную тайну, выплаты за работу в местностях с особыми

климатическими условиями; иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством;

в) стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки к должностному окладу стимулирующего характера (ежемесячная надбавка за выслугу лет), премии, единовременная выплата к отпуску, единовременная выплата при наступлении определенных обстоятельств.

2.3. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается Главой города Тобольска или руководителем отраслевого органа Администрации города Тобольска, осуществляющим полномочия учредителя (далее – отраслевой орган Администрации города Тобольска) и указывается в трудовом договоре.

2.4. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения определяется исходя из штатной численности работников муниципального учреждения и показателей, учитывающих масштаб управления по формуле:

$$Дор = Бо \times Ккр \times Ку, \text{ где}$$

Дор - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

Бо – базовый оклад, устанавливается в размере 13 890,00 рублей;

Ккр - коэффициент кратности, рассчитанный в зависимости от штатной численности работников муниципального учреждения;

Ку - коэффициент масштаба управления, учитывает масштаб и сложность руководства, участие в федеральных, региональных, муниципальных целевых программах, совмещение одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям.

2.5. Коэффициент кратности является основным коэффициентом и определяется исходя из штатной численности работников муниципального учреждения в следующих пределах:

Штатная численность работников муниципального учреждения, человек	Коэффициенты кратности
до 10	1,2
11 - 29	1,5
30 - 49	1,8
50 - 99	2,0
от 100 и более	2,2

2.6. Коэффициент масштаба управления определяется по формуле:

$$Ку = Кб + К1, \text{ где}$$

Кб – Базовый коэффициент масштаба управления, равен 1,00;

K1 - Коэффициент, учитывающий выездной характер работы в муниципальном учреждении (частые выезды на территории объектов, совершение обследований объектов, подписание актов приемки оказанных услуг, организация мероприятий), равен 1,00.

2.7. Расчет должностного оклада руководителя муниципального учреждения (далее - Расчет оклада) производится отраслевым органом Администрации города Тобольска по форме согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Окончательный размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Расчет оклада подписывается руководителем органа Администрации города Тобольска. Расчет оклада направляется на согласование заместителю Главы города Тобольска, координирующему и контролирующему деятельность органа Администрации города Тобольска (далее - курирующий заместитель Главы города Тобольска), при его наличии. Курирующий заместитель Главы города Тобольска согласовывает Расчет в течение пяти рабочих дней со дня регистрации указанного расчета.

2.8. Расчет оклада утверждается Главой города Тобольска.

Расчет оклада направляется органом Администрации города Тобольска, в ведении которого закреплено соответствующее муниципальное учреждение, в Управление делами Администрации города Тобольска или отраслевой орган Администрации города Тобольска, осуществляющий полномочия учредителя муниципального учреждения (далее – уполномоченный отраслевой орган), для включения в трудовой договор.

2.9. Изменение должностного оклада руководителя муниципального учреждения по основаниям, предусмотренным пунктом 2.10 настоящего Положения, осуществляется в порядке и сроки, предусмотренные для установления должностного оклада.

Расчет оклада представляется в уполномоченный орган в течение 10 рабочих дней со дня возникновения оснований, предусмотренных пунктом 2.10 настоящего Положения.

2.10. Изменение должностного оклада руководителя муниципального учреждения производится в случае изменения показателей, входящих в состав должностного оклада.

2.11. При изменении штатной численности работников муниципального учреждения в сторону уменьшения в связи со снижением объемов выполняемых работ и оказываемых услуг из-за неплатежеспособности потребителей размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения не пересматривается.

2.12. В случае изменения должностного оклада руководителя муниципального учреждения с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения.

2.13. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность труда устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

Критериями установления надбавки являются квалификация, компетентность, важность, сложность и качество выполняемых задач, особый режим работы.

2.14. Конкретный размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность труда устанавливается Главой города Тобольска или уполномоченным отраслевым органом по предложению курирующего заместителя Главы города Тобольска. Предложение о размере надбавки включается в представление о назначении на должность руководителя муниципального учреждения.

Допускается установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность и напряженность труда в размере, отличном от ранее установленного, на основании обоснованного предложения, направленного служебным письмом, курирующего заместителя Главы города Тобольска в случаях:

- изменения важности, сложности и качества выполняемых задач, режима работы и иных особых условий труда руководителя муниципального учреждения;

- изменения полномочий, задач, функций муниципального учреждения, структурного подразделения муниципального учреждения;

- изменения иных организационных условий труда.

2.15. Ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Руководителю муниципального учреждения, допущенному к государственной тайне, устанавливается ежемесячная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.16. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент устанавливается в размере 15%;

- дополнительная компенсация устанавливается в размере 21,7% к заработной плате.

2.17. Ежемесячная надбавка за выслугу лет руководителю муниципального учреждения устанавливается в размере 2% за каждый год работы, но не более 30%.

2.18. В трудовой стаж, дающий право на ежемесячную надбавку за выслугу лет руководителю муниципального учреждения, включаются следующие периоды работы:

- время работы на должностях, связанных с прохождением государственной гражданской службы (федеральная государственная гражданская служба и государственная гражданская служба субъекта Российской Федерации), военной службы, правоохранительной службы, и учрежденных федеральным законом или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законом или иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации;

время работы на должностях, связанных с прохождением муниципальной службы;

время работы на должностях, не отнесенных к муниципальным, и связанных с организационным и техническим обеспечением деятельности федеральных органов исполнительной власти, их территориальных органов, государственных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления;

время работы на должностях руководителя, специалистов государственных, муниципальных учреждениях (автономное, бюджетное, казенное), муниципальных унитарных предприятиях Тюменской области и других субъектов Российской Федерации.

2.19. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется в размере двух должностных окладов руководителя муниципального учреждения и выплачивается единовременно один раз в календарном году.

По заявлению руководителя муниципального учреждения (в случае трудной жизненной ситуации, необходимости лечения) единовременная выплата материальной помощи может выплачиваться в иные сроки.

2.20. Единовременная выплата при наступлении определенных обстоятельств (смерть близких родственников (родителей, супруги (а), детей), заключение брака, рождение ребенка) в размере до одного должностного оклада предоставляется руководителю муниципального учреждения по его заявлению при наличии экономии бюджетных средств в текущем финансовом году в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом муниципального учреждения.

2.21. Выплата в соответствии с пунктом 2.20 Положения производится на основании распоряжения Администрации города Тобольска или приказа уполномоченного отраслевого органа, в котором устанавливается размер материальной помощи.

### **3. Порядок премирование руководителя муниципального учреждения**

3.1. Премирование руководителя муниципального учреждения осуществляется в пределах сформированного фонда оплаты труда учреждения.

3.2. Премирование руководителя муниципального учреждения производится по итогам работы за фактически отработанное время, за исключением случаев привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в пределах сформированного фонда оплаты труда муниципального учреждения с учетом достижения показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы руководителя муниципального учреждения (далее - показатели эффективности).

3.3. Показатели эффективности и критерии их оценки разрабатываются отраслевым органом, в ведении которого находится муниципальное учреждение, и утверждаются Главой города Тобольска.

Показатели эффективности разрабатываются по форме в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению по трем основным направлениям:

показатели, относящиеся к осуществлению основной деятельности муниципального учреждения (включая показатели, характеризующие степень удовлетворенности населения деятельностью муниципального учреждения). Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности по данному направлению не должно превышать 50% от совокупного значения критериев оценки показателей эффективности по трем основным направлениям;

показатели, относящиеся к финансово-экономической деятельности муниципального учреждения. Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности по данному направлению не должно превышать 30% от совокупного значения критериев оценки показателей эффективности по трем основным направлениям;

показатели, относящиеся к исполнительской дисциплине муниципального учреждения и деятельности муниципального учреждения, направленной на работу с кадрами. Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности по данному направлению не должно превышать 20% от совокупного значения критериев оценки показателей эффективности по трем основным направлениям.

Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности по трем основным направлениям не должно превышать 100%.

3.4. Размер премии руководителю муниципального учреждения определяется на основании служебной записки (по форме согласно приложению 3 к настоящему Положению) курирующего заместителя Главы города Тобольска.

Решение о премировании принимается на основании служебных записок с установлением конкретного размера премии в отношении каждого руководителя муниципального учреждения и оформляется распоряжением Администрации города Тобольска или приказом уполномоченного отраслевого органа.

3.5. Премирование руководителя муниципального учреждения по результатам трудовой деятельности за месяц (далее – ежемесячная премия).

Ежемесячная премия выплачивается по итогам работы за соответствующий месяц за фактически отработанное время в размере одной трети должностного оклада конкретного руководителя муниципального учреждения.

3.6. Размер ежемесячной премии конкретному руководителю муниципального учреждения может быть уменьшен или увеличен.

Основаниями для уменьшения ежемесячной премии являются:

а) неисполнение либо ненадлежащее исполнение должностных обязанностей в месяце, за который выплачивается ежемесячная премия;

б) наличие в месяце, за который выплачивается ежемесячная премия, примененного дисциплинарного взыскания.

3.7. Основанием для увеличения ежемесячной премии является повышение эффективности профессиональной деятельности руководителя муниципального учреждения. К основным показателям увеличения относятся:

эффективная реализация программ, проектов, поручений Главы города Тобольска, курирующего заместителя Главы города Тобольска, участником (исполнителем) которых является муниципальное учреждение;

внедрение новых форм и методов работы;

снижение затрат бюджета города Тобольска или получение в результате судебно-исковой работы денежных средств в доходную часть бюджета города Тобольска;

разработка проектов муниципальных правовых актов (в том числе «пилотных»), направленных на урегулирование межотраслевого, межуровневого взаимодействия либо ранее не урегулированных вопросов;

участие в подготовке и проведении мероприятий муниципального, областного и федерального значения.

3.8. Основания для уменьшения или увеличения ежемесячной премии подтверждаются служебными записками.

3.9. Ежемесячная премия не начисляется руководителю муниципального учреждения за период:

а) временной нетрудоспособности (кроме случаев, когда нетрудоспособность наступила вследствие производственной травмы, профессионального заболевания);

б) дополнительного отпуска при поступлении в образовательные учреждения высшего образования, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов;

в) отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) отпуска без сохранения заработной платы.

3.10. Руководителю муниципального учреждения, не отработавшему норму рабочего времени месяца (в случае увольнения), ежемесячная премия начисляется пропорционально фактически отработанному времени месяца.

3.11. Премирование руководителя муниципального учреждения от полученных муниципальным учреждением доходов от оказания дополнительных платных услуг.

Премирование осуществляется ежемесячно в размере до 30% должностного оклада руководителя от полученных муниципальным учреждением доходов от оказания дополнительных платных услуг и производится за счет средств, полученных от оказания платных услуг муниципальным учреждением, но не более 10% от общего объема средств, полученных от оказания дополнительных платных услуг, направляемых на формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Муниципальное учреждение в срок до 20 числа месяца, следующего за месяцем, по итогам которого осуществляется выплата от оказания дополнительных платных услуг, представляет в Управление делами служебную записку курирующего заместителя Главы города Тобольска.



3.12. Премирование руководителя муниципального учреждения за выполнение особо важного и сложного задания.

Решение о премировании за выполнение особо важного и сложного задания руководителя муниципального учреждения принимается на основании служебной записки курирующего заместителя Главы города Тобольска.

3.13. При наличии экономии фонда оплаты труда муниципального учреждения и (или) поступления межбюджетных трансфертов на решение вопросов местного значения руководителю муниципального учреждения может выплачиваться дополнительная премия по основаниям, указанным в пункте 3.7 настоящего Положения.

Решение о выплате дополнительной премии принимается в порядке, предусмотренном пунктом 3.4 настоящего Положения.

**Форма расчета  
должностного оклада руководителя муниципального автономного учреждения**

УТВЕРЖДАЮ

Глава города Тобольска

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАСЧЕТ**

**должностного оклада руководителя муниципального автономного учреждения**

\_\_\_\_\_  
(ФИО руководителя муниципального автономного учреждения)

\_\_\_\_\_  
(наименование муниципального автономного учреждения)  
расположенного по адресу: \_\_\_\_\_

(адрес муниципального автономного учреждения)

Показатели	Значение показателя
Базовый оклад, действующий на дату расчета должностного оклада, рублей	
Коэффициент кратности, зависящий от штатной численности работников	
Коэффициент масштаба управления, в том числе:	
базовый коэффициент масштаба управления	
коэффициент, учитывающий выездной характер работы в муниципальном учреждении	
Должностной оклад руководителя по расчету, рублей	

Должностной оклад руководителя утверждается в размере \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_\_\_ копеек  
с \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Руководитель отраслевого органа Администрации города Тобольска,  
курирующий муниципальное учреждение (при наличии) \_\_\_\_\_ (подпись)  
Фамилия \_\_\_\_\_

И.О. \_\_\_\_\_

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Главы города Тобольска,  
курирующий муниципальное учреждение

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Форма расчета  
показателей эффективности деятельности руководителя муниципального  
автономного учреждения**

УТВЕРЖДАЮ

Глава города Тобольска

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Показатели эффективности деятельности автономного учреждения  
и работы руководителя**

\_\_\_\_\_ и критерии их оценки

(наименование муниципального автономного учреждения)  
(далее - показатель эффективности)

N п/п	Наименование показателя эффективности	Критерии оценки показателя эффективности	Значение критерия оценки показателя эффективности (максимальная оценка), %	Отчетный период	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя эффективности
<b>I. Основная деятельность муниципального учреждения</b>					
1.					
2.					
...					
Совокупное значение критериев оценки по первому разделу <1>					
<b>II. Финансово-экономическая деятельность муниципального учреждения</b>					
1.					
2.					
...					
Совокупное значение критериев оценки по второму разделу <2>					
<b>III. Исполнительская дисциплина муниципального учреждения и деятельность, направленная на работу с кадрами</b>					

1.					
2.					
...					
Совокупное значение критериев оценки по третьему разделу <3>					
Совокупное значение критериев оценки по всем разделам <4>					

СОГЛАСОВАНО

Заместитель Главы города Тобольска,  
курирующий муниципальное учреждение

\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

\_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_ г.

-----  
<1> Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности не должно превышать 50%.

<2> Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности не должно превышать 30%.

<3> Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности не должно превышать 20%.

<4> Совокупное значение критериев оценки показателей эффективности не должно превышать 100%.

**Форма  
служебной записки по премированию руководителя  
муниципального автономного учреждения**

Согласовано  
Заместитель Главы города Тобольска  
\_\_\_\_\_ И.О. Фамилия  
\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Служебная записка  
о премировании руководителя  
муниципального автономного учреждения  
за \_\_\_\_\_  
(отчетный период: указывается месяц и год)**

<b>№ п/п</b>	<b>Фамилия, имя, отчество</b>	<b>Должность, наименование муниципального учреждения</b>	<b>Итоговое значение критериев оценки показателей эффективности деятельности, в %</b>	<b>Размер премирования*</b>
1				
2				

**Руководитель отраслевого органа,  
курирующего муниципальное учреждение  
(при наличии)**

подпись

**И.О. Фамилия**

\*К служебной записке прикладываются показатели эффективности деятельности руководителя муниципального автономного учреждения, в случае уменьшения или увеличения размера премирования указывается обоснование изменения размера премирования руководителя муниципального автономного учреждения