

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА
Администрации города Новочеркаска

ПРИКАЗ

«Об утверждении Положения об условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска»

от «14» декабря 2016 г.

№ 111

В соответствии с Постановлением Администрации города Новочеркаска от 02.11.2016 №1930 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска», руководствуясь Положением об управлении культуры и искусства Администрации города Новочеркаска,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска (Приложение 1);

1.2. Положение о премировании руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска (Приложения 2);

1.3. Положение о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска (Приложение 3).

2. Определить, что настоящий приказ применяется для установления оплаты труда руководителям учреждений культуры с 01 января 2017 года.

3. Приказ УКИ от 06.05.2014 № 53 с 01.01.2017 считать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

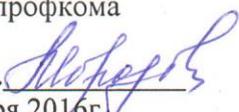
Начальник Управления



Е.В. Архипова

Согласовано:

Председатель профкома

Морозова Е.Н. 
« 14 » декабря 2016г.

Утверждаю:

Начальник Управления культуры
и искусства Администрации

г.Новочеркаска
Е.В.Архипова

« 14 » декабря 2016г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных Управлению культуры и искусства
Администрации города Новочеркаска

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение регулирует порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска (далее - Управление).

1.2. Положение разработано в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и усиления материальной заинтересованности руководителя в деятельности по развитию учреждения, в проявлении творческой и профессиональной активности, закрепления квалифицированных кадров.

1.3. Настоящее положение определяет:

- порядок и условия установления должностных окладов руководителям;
- порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям.

2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

2.1. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице:

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер мин-го должностного оклада, рублей
1	учреждения культуры (театры) I группы по оплате труда руководителей	19387,0
2	учреждения культуры и искусства (театры) II группы по оплате труда руководителей	17623,0
3	учреждения культуры и искусства (театры) III группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (парки культуры и отдыха, ЦБС) I и II групп по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (культурно-досуговые учреждения, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации) –	16023,0

	I и II групп по оплате труда руководителей;	
4	учреждения культуры и искусства (парки культуры и отдыха, ЦБС) III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (культурно-досуговые учреждения, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации) III и IV групп по оплате труда руководителей	14565,0
	учреждения дополнительного образования I группы по оплате труда руководителей	14370,0
	учреждения дополнительного образования II и III группы по оплате труда руководителей	13065,0
	учреждения дополнительного образования IV группы по оплате труда руководителей	11877,0

2.2. Отнесение учреждения к группе по оплате руководителей определяется Управлением на основании следующих объемных показателей:

2.2.1. театры:

I группа – музыкальный театр; театры, которым присвоено почетное звание «академический», театр кукол;

II группа – драматические, музыкально-драматические театры, театры музыкальной комедии;

2.2.2. музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации:

I группа – концертные организации, имеющие в своем составе филармонические коллективы (симфонические оркестры, камерные оркестры, ансамбли песни и танца, танцевальные и хоровые коллективы, оркестры народных инструментов, духовые оркестры), концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью более 2500 мест, музыкальные и танцевальные коллективы, получившие общегосударственное (всероссийское) признание;

II группа – концертно-эстрадные бюро, не имеющие в своем составе филармонических коллективов, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью от 1000 до 2500 мест;

III группа – музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою концертную деятельность в зрительных залах (открытых площадках) с количеством зрителей до 1000 человек;

Примечание: в случае, когда один из показателей (в том числе минимальный) ниже на 20 процентов установленного уровня, размер оклада руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже руководителя соответствующей квалификационной группы;

2.2.3. библиотеки:

№ п/п	Наименование показателя	Группа по оплате труда руководителей		
		I	II	III
1	среднегодовое количество пользователей, тыс. человек	свыше 50,0	от 25,0 до 50,0	от 5,0 до 25,0
2	среднегодовое количество выданных документов, тыс. экз.	свыше 1000,0	от 700,0 до 1000,0	от 200,0 до 700,0

Примечания:

1. Объемные показатели распространяются на библиотеки, библиотечные объединения, подведомственные Управлению.

2. Показатели являются основой для определения группы по оплате труда руководителей библиотек и установления в соответствии с этим должностных окладов.

3. В показателях предусматривается оценка масштабов деятельности библиотек путем оценки объемных показателей.

4. К объемным показателям относятся: количество читателей (пользователей) за 1 год, годовая книговыдача.

5. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно Управлением на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы библиотеки.

6. Для вновь открываемых библиотек группы по оплате труда руководителей устанавливаются исходя из проектных показателей, но не более чем на 3 года.

7. В библиотеках, проводящих капитальный ремонт и устранение последствий аварий, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная на этот момент, на срок прохождения ремонтных работ.

8. В библиотеках, имеющих особо ценное значение как мемориальные, историко-культурные памятники, группа по оплате труда руководителей устанавливается независимо от количественных показателей. Перечень библиотек определяется министерством культуры Ростовской области;

2.2.4. учреждения клубного типа:

№ п/п	Наименование показателя	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1. Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований:					
1.1	клубные учреждения городов с населением менее 1 млн. человек	свыше 50	26-50	15-25	до 15
1.2	районные Дома культуры	свыше 30	16-30	12-15	7-11
2. Количество досуговых объектов в клубных учреждениях:					
2.1	клубные учреждения городов с населением менее 1 млн. человек	свыше 15	10-15	5-9	до 4
2.2	районные Дома культуры	свыше 12	8-12	5-7	3-4

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

2. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

2.2.5. Отнесение учреждений дополнительного образования к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице:

Объемные показатели для отнесения учреждений дополнительного образования
к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
2	Количество обучающихся в музыкальных, художественных школах и школах искусств	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
4	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования), физкультурно-оздоровительного комплекса	за каждый вид	15
6	Наличие оборудованного хранилища музыкальных инструментов; наличие мастерской по реставрации, ремонту, настройке музыкальных инструментов; кабинета звукозаписи, библиотеки, кабинета ксерокопии, костюмерной; натюрмортного, методического фондов	за каждый вид	10
7	Наличие концертного зала, музея, кабинета звукозаписи, хорового класса, класса хореографии, сценического класса для театральных отделений школ искусств, выставочного зала, скульптурного класса, мастерских	за каждый вид	20
8	Наличие на балансе учреждения музыкальных инструментов: коллекционных, заказных; оборудования, используемого для творческой деятельности; дорогостоящих концертных инструментов (например: баян «Юпитер», аккордеон «Супита» и др.)	за каждый коллекционный инструмент	3
9	Наличие дополнительных платных услуг в учреждении	за каждую услугу	5
10	Наличие прилегающих земельных участков, находящихся в ведении учреждения дополнительного образования		10

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

Группы по оплате труда руководителей учреждений в зависимости от суммы баллов, набранной по объемным показателям, определяются в следующем порядке:

- свыше 500 баллов- I Группа по оплате труда
- от 351 до 500 баллов- II Группа по оплате труда
- от 201 до 350 баллов- III Группа по оплате труда
- до 200 баллов- IV Группа по оплате труда

2.3. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится не чаще 1 раза в год, по результатам деятельности за прошедший год.

2.4. В случае, когда один из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

-оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года – форма 7-НК;

-количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми;

-деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

2.5. Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

2.6. В культурно-досуговых учреждениях, показатели деятельности которых превышают 2 и более раз показатели, установленные для I группы, руководящим работникам оплата труда устанавливается по максимальному уровню должностного оклада;

2.7. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицами:

Учреждения культуры и искусства:

Среднесписочная численность работников списочного состава, человек	Размер предельного соотношения
до 100	до 4,0
от 101 до 500	до 5,0
от 501 до 1000	до 6,0

Учреждения дополнительного образования:

Среднесписочная численность работников списочного состава, человек	Размер предельного соотношения
до 50	3,0
от 51 до 100	4,0
от 101 до 200	5,0
от 201 и выше	6,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

2.8. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения дополнительного образования, определяется Управлением.

Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем учреждения дополнительного образования в том же учреждении, совместительством не считается.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

3.1. Руководителям муниципальных учреждений культуры устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителям в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок шесть месяцев, по истечении которого пересматривается.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за отчетный период (6 месяцев), в соответствии с критериями и показателями оценки результативности работы (таблица 1):

таблица 1

Критерии	Показатели оценки	Размер выплаты, от должностного оклада
Интенсивность труда	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных) в отчетном периоде	20%

Высокие результаты труда	Увеличение доходов учреждения от предпринимательской деятельности по сравнению с аналогичным периодом прошлого года	20%
	Привлечение в учреждение дополнительных средств, как в денежной, так и в натуральной формах в отчетном периоде	10%

Руководитель Учреждения обязан не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, а за второе полугодие не позднее 20 декабря текущего года, представлять в Управление отчет о выполнении показателей в письменном виде, с приложением подтверждающих документов.

Оценку достигнутого результата выполнения показателей и определение размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры (далее – Комиссия), полномочия и состав которой утверждается приказом Управления.

Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом начальника Управления.

3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю поквартально в течении календарного года.

Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается в соответствии с критериями и показателями оценки результативности работы (таблица 2).

таблица 2

Критерии	Показатели	Размер выплаты, от должностного оклада
Финансово-экономическая деятельность учреждения	Направление не менее 1/3 части денежных средств учреждения за счет оптимизации расходов, а также за счет привлечения внебюджетных средств на повышение заработной платы работникам учреждения по Указу Президента РФ	10 %
	Достижение показателей соотношения средней заработной платы работников учреждений, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента РФ	10 %
	Отсутствие замечаний по использованию бюджетных и внебюджетных средств учреждения со стороны учредителя	10 %
	Отсутствие просроченной кредиторской (дебиторской) задолженности учреждения	10 %
Основная деятельность учреждения	Качественное и своевременное, в полном объеме выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения	10 %
	Результативное участие коллективов, контингента учреждения в муниципальных, областных, региональных, международных конкурсах, получение грантов	10 %
	Своевременное размещение информации о деятельности учреждения (в течении 3-х рабочих дней) на официальном сайте учреждения и Управления	10 %

	Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации	10 %
	Составление планов по пожарной безопасности, терроризму, охране труда и проведение мероприятий по данным направлениям в учреждении	10 %
Исполнительная дисциплина руководителя	Отсутствие замечаний со стороны учредителя по соблюдению сроков, установленного порядка и формы предоставления сведений, отчетов и статистической отчетности	10 %
Работа руководителя с кадрами	Сохранение или увеличение количества работников учреждения с высшим профессиональным образованием в отчетном периоде	10 %
	Наличие работников учреждения, прошедших повышение квалификации, профессиональную подготовку и (или) курсы, необходимые для деятельности учреждения в отчетном периоде	10 %
Профессиональная деятельность руководителя	Получение наград и поощрений руководителем	10 %
	Организация и проведение экспертных советов, семинаров, круглых столов, методических мероприятий и пр.	10 %
	Повышение квалификации руководителя в отчетном периоде	10 %
	Всего:	150 %

Руководитель Учреждения обязан не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, а за IV квартал не позднее 20 декабря текущего года, представлять в Управление отчет о выполнении показателей за предыдущий отчетный период в письменном виде, с приложением подтверждающих документов.

Оценку достигнутого результата выполнения показателей (таблица 2) и определение размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период (квартал) осуществляет Комиссия Управления.

Конкретные размеры выплаты утверждаются приказом начальника Управления.

3.4. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

- от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
- от 3 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;
- свыше 15 лет – 30 процентов.

Выплата за выслугу лет руководителям учреждений дополнительного образования устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, с учетом общего количества лет, проработанных в дошкольных образовательных учреждениях, вне зависимости от их ведомственной принадлежности и составляет при стаже работы:

- от 1 до 5 лет – 10 процентов;
- от 5 до 10 лет – 15 процентов;
- от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления руководителем необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

3.5. Руководителям могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения за выполненную работу и производятся с учетом выполнения установленных показателей премирования.

Премирование руководителя производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Управлением.

3.6. Руководителям устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) по основному профилю профессиональной деятельности в следующем размере:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 30 процентов от должностного оклада;

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

- при наличии почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у руководителя двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

3.7. По решению начальника Управления размер стимулирующих выплат может быть пересмотрен.

Стимулирующие выплаты (за исключением иных выплат и выплат за выслугу лет) по решению начальника могут быть отменены в следующих случаях:

1. Выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду.

2. Неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде.

3. Грубое нарушение профессиональной этики.

4. В других случаях по решению начальника Управления.

Основанием для изменения размера стимулирующих выплат руководителю является приказ начальника.

3.8. Применение одной из стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами конкретного учреждения.

3.10. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с решением руководителя учреждения по согласованию с начальником Управления.

4. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

4.1. Руководителям устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- работа с вредными и (или) опасными условиями труда.

- работа в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера руководителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышение оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

4.3. Выплаты компенсационного характера руководителя в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается руководителю при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается руководителю при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается руководителю в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится руководителям за каждый час работы с 22.00 до 6.00 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится руководителям, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

- одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию руководителя, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.9. Доплата за сверхурочную работу производится руководителю в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.10. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) руководителя на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

Из фонда оплаты труда учреждения руководителю может быть оказана материальная помощь.

Материальная помощь выплачивается за счет средств полученных от предпринимательской деятельности и иной приносящей доход деятельности и (или) в пределах фонда оплаты труда учреждения в размере не более двух окладов.

Руководителям может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- смерти (гибели) близкого родственника (супруга, супруги, отца, матери, детей, а также лиц, находящихся на иждивении руководителя);
- необходимости длительного лечения и восстановления здоровья руководителя и его близких родственников;
- утраты личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, аварии, противоправных действий третьих лиц;
- рождения ребенка;
- в других случаях при наличии уважительных причин, требующих особой социальной защиты руководителя, в том числе при предоставлении отпуска, если это предусмотрено трудовым договором.

Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с распорядительным актом начальника Управления по письменному заявлению с приложением документов, подтверждающих наличие оснований.

6.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, производимые в соответствии с настоящим Положением, выплачиваются в пределах утвержденных ассигнований на текущий финансовый год.

6.2. Индивидуальные трудовые споры по вопросам оплаты труда рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

Главный бухгалтер
Управления культуры и искусства
Администрации города Новочеркаска

О.О.Княжанская

Согласовано:

Председатель профкома

Морозова Е.Н. 

« 14 » декабря 2016г.

Утверждаю:

Начальник Управления культуры
и искусства Администрации
г.Новочеркаска


Е.В.Архипова

« 14 » декабря 2016г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании руководителей муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска

И. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок премирования руководителей муниципальных учреждений культуры и искусства (далее - работник).
2. Выплаты, производимые в соответствии с настоящим Положением, относятся к выплатам стимулирующего характера и устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу.
3. Премияльная выплата производится в пределах фонда оплаты труда, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

II. Порядок и условия установления премиальных выплат

1. Премияльные выплаты выплачиваются работникам по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) или единовременно. Премияльные выплаты выплачиваются работникам, состоящим с Управлением в трудовых отношениях на дату издания приказа о выплате премии. Премии могут выплачиваться всем работникам, либо персонально.
2. Конкретный размер премии определяется в процентах к должностному окладу работника.
3. Премирование руководителя учреждения производится по результатам оценки их деятельности за соответствующий отчетный период, с учетом установленных показателей премирования:

таблица 3

Критерии	Показатели	Размер, от должностного оклада
Безаварийная, безотказная и бесперебойная работа инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	Отсутствие чрезвычайных ситуаций в учреждении	20 %
Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей	Отсутствие дисциплинарных взысканий руководителя	20 %
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Обмен опытом с учреждениями других городов, пользование современными электронными и пр. средствами и т.п.	20 %
Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	Проведение значимых фестивалей, конкурсов, смотров, концертов, организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения и т.п.	20 %
Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий	Участие в городских митингах, организации особо важных встреч (с губернатором, министром) и т.п.	20 %
Всего		100 %

Оценку достигнутого результата выполнения показателей и определения размера выплаты руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры на основании письменных отчетов руководителей о выполнении показателей, с приложением подтверждающих документов.

4. Для определения размеров премий руководителям по итогам работы не учитываются периоды:

- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в учебном отпуске в связи с получением второго высшего образования;
- нахождения в отпуске без сохранения заработной платы.

5. Выплата руководителям единовременных премий может производиться в следующих случаях:

- при присвоении почетных званий;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами;
- в связи с государственными праздниками и юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и 70-летие со дня рождения);

- за длительную и безупречную работу (в связи с 20-летием и далее через каждые пять лет работы);

в других случаях.

Решение о выплате единовременной премии принимается начальником Управления на основании представленной руководителем служебной записки и оформляется приказом.

6. Премии по итогам работы и единовременные премии, выплачиваемые работникам, при условии соблюдения кратности ежемесячного дохода руководителя по основной работе к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

7. Премия руководителю Учреждения по решению начальника Управления может быть уменьшена или отменена в следующих случаях:

- невыполнение целевых показателей деятельности;
- нарушения финансово-хозяйственной и технологической дисциплины;
- нанесения Учреждению материального ущерба;
- выявления нарушений уставной деятельности;
- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него функций;
- несвоевременной и (или) некачественной подготовки документов и информации, направляемых Учреждением учредителю и в министерство культуры Ростовской области.

8. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

IV. Заключительные положения

9. Изменения в настоящее Положение вносятся приказами Управления культуры и искусства Администрации города.

10. Споры, связанные с применением настоящего Положения, разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

Главный бухгалтер
Управления культуры и искусства
Администрации города Новочеркаска

О.О.Княжанская

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска

1. Общие положения

1.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска (далее – Комиссия) создается с целью обеспечения принятия эффективных и объективных решений об установлении выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры (далее – руководители учреждений).

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, настоящим положением и иными правовыми актами.

1.3. Основной задачей Комиссии является оценка результатов деятельности Учреждений и их руководителей за отчетный период на основе выполнения показателей, установленных Управлением для определения стимулирующих выплат.

2. Состав и полномочия комиссии.

2.1. Состав комиссии состоит из председателя, заместителя председателя и членов Комиссии (приложение 1). Комиссия действует на постоянной основе.

2.2. Председатель Комиссии:

2.2.1. Осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии.

2.2.2. Председательствует на заседаниях Комиссии.

2.2.3. При отсутствии председателя Комиссии заседания Комиссии проводит заместитель председателя Комиссии.

2.3. Заседания Комиссии проводятся ежеквартально. Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии (в его отсутствие – заместителем председателя Комиссии) не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Заседания Комиссии в IV квартале календарного года проводится не позднее 20 декабря.

2.4. Решения Комиссии принимаются большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании. При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии, а при его отсутствии – заместителем председателя Комиссии.

2.5. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины списочного состава членов Комиссии.

2.6. Комиссия для выполнения возложенных на нее задач имеет право:

2.6.1. Заслушивать руководителей учреждений, их заместителей.

2.6.1. Запрашивать дополнительные материалы от руководителей учреждений, их заместителей.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия принимает от руководителей учреждений отчеты в письменном виде (с приложением, при необходимости, подтверждающих документов) о выполнении показателей, установленных Управлением для определения стимулирующих выплат ежеквартально, но не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом. Отчет в IV квартале календарного года принимается до 20 декабря текущего года.

3.2. Члены Комиссии в течение двух рабочих дней после получения отчетов проводят их анализ и определяют степень выполнения показателей за отчетный период, после чего выносит своё решение.

3.3. Решение Комиссии за отчетный период отражается в протоколе (приложение 2), в котором фиксируется оценка достигнутого результата конкретного руководителя за отчетный период.

3.4. На основании протокола комиссии руководитель учреждения в течение двух дней со дня заседания комиссии издает приказ об установлении выплат руководителям.

Главный бухгалтер
Управления культуры и искусства
Администрации города Новочеркаска

О.О.Княжанская

СОСТАВ

комиссии по установлению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и искусства Администрации города Новочеркаска

1. Председатель комиссии

Архипова Елена Владимировна - начальник Управления

2. Заместитель председателя комиссии

Морозова Екатерина Николаевна - заместитель начальника Управления

3. Княжанская Ольга Омаровна

- главный бухгалтер Управления

4. Рудник Елена Владимировна

- ведущий экономист Управления

5. Гарагуля Наталья Сергеевна

- главный специалист Управления

6. Закалдаева Елена Евгеньевна

- главный специалист Управления

7. секретарь комиссии

Заболотнева Мария Владимировна - ведущий специалист Управления

Начальник управления
культуры и искусства
Администрации города

Е.В. Архипова

**УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НОВОЧЕРКАССКА**

Протокол

заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера
руководителям муниципальных учреждений культуры

№ « » 20 г.

В заседании участвуют:

1		- председатель комиссии.
2		- член комиссии.
3		- член комиссии.
4		- член комиссии
5		- член комиссии
6		- секретарь комиссии

Повестка дня:

Рассмотрение отчетов руководителей муниципальных учреждений культуры о выполнении показателей, установленных Управлением для определения стимулирующих выплат за _____ (отчетный период) для установления размера выплаты стимулирующего характера - _____ руководителям муниципальных учреждений культуры.

Слушали:

Решили: _____

Руководитель учреждения	Размер выплаты, от должностного оклада

Голосовали:

_____ (указываются результаты голосования)

Приложение: отчеты руководителей муниципальных учреждений

Председатель
комиссии

подпись

И.О. Фамилия

Секретарь
комиссии

подпись

И.О. Фамилия