

УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВА

Администрации города Новочеркасска

ПРИКАЗ

О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Управления культуры и искусства Администрации города Новочеркасска.

Об утверждении комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры,

Положения о комиссии по оценке выполнения руководителями муниципальных учреждений культуры показателей эффективности деятельности.

Об утверждении Положения о премировании и выплате материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры

от «06» мая 2014 г.

№ 53

В соответствии с Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013г. « Об утверждении методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области (в редакции от 05.12.2013г.)», постановлением Администрации города от 31.07.2013 № 1350 «О внесении изменений в постановление Администрации города от 25.05.2011 № 848 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Новочеркасска»,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Создать комиссию по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (далее – Комиссия).
2. Утвердить:
 - 2.1. Положение о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (Приложение 1);
 - 2.2. Состав комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и премированию руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (Приложение 2);
 - 2.3. Положение о премировании руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (Приложения 3);

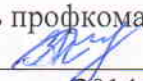
3. Внести изменения в Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Управления культуры и искусства Администрации города Новочеркасска и читать его в новой редакции (Приложение 4).
4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

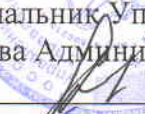
Начальник Управления



Е.В. Архипова

Согласовано:

Председатель профкома
Ткаченко В.А. 
« 6 » 05 2014г.

Утверждаю:
Начальник Управления культуры
и искусства Администрации г.Новочеркаска
Е.В.Архипова 
« 16 » 05 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры (далее – Комиссия) создается в целях принятия решений об установлении размера персонального повышающего коэффициента руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений Управления культуры и искусства Администрации города Новочеркаска (далее – руководители учреждений).

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

1.3. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности Учреждений и их руководителей на основе выполнения показателей эффективности.

1.4. Комиссия действует на постоянной основе.

2. Состав и полномочия комиссии.

2.1. Состав комиссии утверждается приказом начальником Управления культуры и искусства Администрации города Новочеркаска и состоит из председателя, заместителя председателя и членов Комиссии.

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 за IV квартал 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. Комиссии принимает от руководителей учреждений отчеты о выполнении плана работы и выполнения показателей эффективности деятельности учреждений ежеквартально, но не позднее 5 числа месяца, следующего за отчетным периодом вместе с сопроводительным письмом. Отчет за IV квартал календарного года принимается до 15 декабря.

3.2. Члены Комиссии проводят анализ материалов в течение двух рабочих дней после получения отчетов, в котором отражаются замечания и предлагаемое членом Комиссии решение.

3.3. При принятии решений об оценке отчетов Комиссии руководствуется результатами анализа выполнения плана работы и показателей эффективности деятельности руководителей учреждения, результатами рассмотрения представленных дополнительных материалов.

3.4. Решение Комиссии за отчетный период отражается в протоколе, который представляется курирующему заместителю Администрации города Новочеркасска.

СОСТАВ

**комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и
премированию руководителей муниципальных бюджетных и автономных
учреждений культуры**

- | | |
|---|------------------------------|
| 1. Председатель комиссии
Архипова Елена Владимировна | - начальник УКИ |
| 2. Заместитель председателя комиссии
Ткаченко Валентина Алексеевна | - заместитель начальника УКИ |
| 3. Кравченко Галина Витальевна | - главный бухгалтер УКИ |
| 4. Рудник Елена Владимировна | - ведущий экономист УКИ |
| 5. Майбурова Людмила Эдуардовна | - главный специалист УКИ |
| 6. Закалдаева Елена Евгеньевна | - ведущий специалист УКИ |
| 7. секретарь комиссии
Василенко Ксения Александровна | - ведущий юрисконсульт УКИ |

Начальник управления
культуры и искусства
Администрации города



Е.В. Архипова

Приложение 3
к Приказу УКИ № 53
от 6.05.2014

Согласовано:

Председатель профкома

Ткаченко В.А. 
« 6 » 05 2014г.

Утверждаю:

Начальник Управления культуры
и искусства Администрации
г.Новочеркаска


Е.В.Архипова
« 6 » 05 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании и выплате материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры

I. Общие положения

1. Положение определяет порядок премирования и выплаты материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры и искусства (далее - руководители).

2. Выплаты, производимые в соответствии с настоящим положением, относятся к выплатам стимулирующего характера и направлены на стимулирование руководителей к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

II. Премирование руководителей

3. Премияльные выплаты руководителям могут осуществляться в пределах фонда оплаты труда по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, год) или одновременно – по решению начальника отраслевого управления по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города.

4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5. Выплаты руководителям учреждений производятся на основании оценки деятельности учреждения за отчетный период в соответствии с установленными целевыми показателями работы, а также с учетом показателей эффективности деятельности руководителя учреждения, устанавливаемых Управлением культуры и искусства.

6. Для рассмотрения вопроса о согласовании премирования руководитель учреждения должен представить заявление на имя начальника Управления культуры и искусства с приложением информации о перевыполнении показателей эффективности деятельности учреждения за соответствующий период.

7. 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.

8. Основными показателями для выплаты премии является:

- высокая степень самостоятельности и ответственности;
- отсутствие дисциплинарных взысканий и нарушений в деятельности учреждения;
- отсутствие нарушений санитарных, противопожарных норм;
- отсутствие жалоб и нареканий со стороны руководства Управления и населения;
- отсутствие нарушений использования финансовых средств;
- иных дополнительных требований в зависимости от типа учреждения, таких как:

а) Для руководителей учреждений клубного типа:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- высокий уровень подготовки и проведения плановых мероприятий;
- высокий уровень организационно методического обеспечения деятельности учреждения и самостоятельных коллективов художественного творчества;
- выполнение плановых показателей;
- увеличение количества потребителей культурных услуг;
- своевременная качественная подготовка к осенне-зимнему периоду;

б) Для руководителей учреждений дополнительного образования в сфере культуры:

- превышение объемных показателей;
- результативность образовательного процесса;
- инновационная деятельность;
- участие учащихся в областных (и более высокого уровня) конкурсах;
- поддержание стабильного контингента;

в) Для руководителя библиотеки:

- перевыполнение плановых показателей;
- использование инноваций в развитии библиотеки;
- высокий уровень проведения мероприятий;
- использование анализа работы и прогнозирования для обеспечения деятельности учреждения, сохранности и комплектованию фондов;

г) Для руководителя театра:

- превышение плановых показателей по количеству зрителей;
- творческие особые достижения коллектива;
- досрочный ввод спектакля;
- качественное решение проблемных вопросов, сопутствующих основной деятельности.

д) Для руководителей муниципальных коллективов:

- превышение объемных показателей;
- активное участие коллектива в фестивалях, мероприятиях;
- создание полноценной обновленной художественной программы.

9. 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 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.

10. Премии по итогам работы и единовременные премии, выплачиваемые руководителям, максимальными размерами не ограничиваются, при условии соблюдения кратности ежемесячного дохода руководителя по основной работе (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

Если источником выплат стимулирующего характера является субсидия, объем средств, направляемый на выплаты руководителю учреждения устанавливается приказом Управления культуры и искусства при согласовании с курирующим заместителем Администрации города Новочеркасска.

11. Премия руководителю Учреждения не может быть выплачена 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.

12. 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).

III. Порядок оказания руководителям материальной помощи

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

14. 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.

15. Руководителям может оказываться материальная помощь. Ее оказание может производиться 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.

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

17. Оказание руководителям материальной помощи производится на основании согласованного заявления.

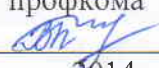
IV. Заключительные положения

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

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



Согласовано:

Председатель профкома
Ткаченко В.А. 
« 6 » 05 2014г.

Утверждаю:
Начальник Управления культуры
и искусства Администрации г.Новочеркасска
Е.В.Архипова
« 6 » 05 2014г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об условиях оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры

Настоящее положение распространяется на руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений Управления культуры и искусства Администрации города Новочеркасска (далее Управление).

Настоящее положение включает в себя:

- размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам;
- условия и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- размеры персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и критерии его установления.

1. РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

1.1. Размер должностного оклада руководителя муниципального бюджетного и автономного учреждения (далее – учреждение) устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от квалификационной группы по оплате труда руководителей.

1.2. Отнесение учреждения к группе по оплате руководителей определяется Управлением на основании объемных показателей.

п/п	Номер квалификационной группы	Тип учреждения	Размер должностного оклада, (рублей)
	1-я	учреждения культуры и искусства (театры) I группы по оплате труда руководителей	12300
	2-я	учреждения образования I группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (театры) II группы по оплате труда руководителей;	11180
	3-я	учреждения образования II и III групп по оплате труда руководителей;	10165

		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 (клубы, центры культуры и досуга, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации) – I и II групп по оплате труда руководителей	
	4-я	учреждения образования IV группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (парки культуры и отдыха, ЦБС) III и IV групп по оплате труда руководителей; учреждения культуры и искусства (клубы, центра культуры и досуга, музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации) – III и IV групп по оплате труда руководителей.	9240

1.3. Кратность ежемесячного дохода руководителя по основной работе (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к среднемесячной заработной плате работников учреждения не должна превышать предельных размеров в зависимости от среднесписочной численности работников:

Учреждения культуры:

Среднесписочная численность, (чел.)	Предельная кратность
до 100	4,0
от 101 до 500	5,0

Учреждения дополнительного образования:

Среднесписочная численность, (чел.)	Предельная кратность
до 50	до 3,0
от 50 до 100	до 4,0
от 100 до 150	до 5,0

1.4. Расчёт показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

1.5. В случае превышения предельной кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

1.6. При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

2. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента.

2.2. Руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

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

Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению начальника Управления, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской или иной, приносящей доход деятельности.

2.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в надбавках или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Надбавка может выражаться либо процентом отношений, либо в абсолютных величинах.

2.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком не более 1 финансового года, по истечении которого может быть сохранена или отменена, и устанавливается в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

2.6. Конкретные размеры и порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются приказом работодателя в пределах средств, предусмотренных учреждению на введение такой надбавки.

2.7. Надбавка за качество выполнения работ устанавливается руководителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 30 процентов должностного оклада;
- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - до 20 процентов должностного оклада;
- при наличии почетного звания «народный» - до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» - до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) - до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

2.8. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

2.9. Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

2.10. Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.11. Надбавка за качество выполняемых работ при отсутствии ученой степени (почетного звания, наград) устанавливается педагогическим работникам в возрасте от 30 лет и имеющим стаж педагогической работы до 5 лет, в размере 500 рублей.

2.12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и образовательных учреждениях бюджетной сферы культуры.

2.13. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

2.13.1. для руководителей учреждений культуры:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30;

2.13.2. для руководителей образовательных учреждений:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

2.14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры бюджетной сферы.

2.15. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

2.16. Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

2.17. Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории руководителей учреждений образования, который учитывается при расчете заработной платы за осуществляемую педагогическую нагрузку.

2.18. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.19. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в соответствии с Положением о премировании и выплате материальной помощи руководителям муниципальных бюджетных и автономных учреждений культуры.

3. УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

3.1. В соответствии с видами выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в муниципальных бюджетных и автономных учреждениях руководителям устанавливаются следующие выплаты:

- **совмещение профессий (должностей);**
- **увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;**
- **совместительство**

- **сверхурочная работа**
- **работа в выходные и нерабочие праздничные дни**
- **работа в ночное время.**

3.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом их размер, срок, определяются по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительных работ, степени использования рабочего времени.

3.3. Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам.

3.4. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. При суммированном учете рабочего времени часы работы в нерабочие праздничные дни, оплаченные в двойном размере, не включаются в количество сверхурочных часов.

3.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, при этом размер доплат составляет:

3.8.1. не менее одинарно 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 не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

3.8.2. не менее 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 части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов части должностного оклада (части ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время в период с 22 часов до 6 часов.

3.10. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктами 3.9 и 3.10 настоящего положения, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

4. РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНОГО ПОВЫШАЮЩЕГО КОЭФФИЦИЕНТА К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ И КРИТЕРИИ ЕГО УСТАНОВЛЕНИЯ.

4.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается руководителю учреждения, с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, в том числе наличие редких

изданий, расположение учреждения в здании - памятнике архитектуры, и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту производятся при условии заключения с руководителем учреждения эффективного контракта.

4.2. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

4.3. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению начальника Управления по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города.

Персональный повышающий коэффициент заместителю руководителя, помощнику руководителя и главному бухгалтеру – по решению руководителя учреждения по согласованию с начальником Управления культуры и искусства Администрации города при условии заключения с ними эффективного контракта.

4.4. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю по основной работе поквартально в течение календарного года в соответствии с установленными критериями оценки деятельности руководителя учреждения (приложение 1). Размер персонального повышающего коэффициента к окладу может пересматриваться в зависимости от качества и результатов работы руководителя за предыдущий период.

По решению начальника управления руководителю может быть уменьшен ранее установленный персональный повышающий коэффициент к окладу за ненадлежащее или некачественное исполнение по вине руководителя возложенных на него профессиональных обязанностей.

Основанием для изменения размера персонального повышающего коэффициента к окладу является приказ начальника Управления.

4.5. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в виде повышающего коэффициента отношении к должностному окладу.

5. ДРУГИЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

5.1. Руководители бюджетных и автономных учреждений культуры могут вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности, но не более месячной нормы рабочего времени по совмещаемой должности (профессии).

5.2. Руководители учреждений дополнительного образования детей могут вести учебную нагрузку (преподавательскую работу) в том же учреждении, руководителями которого они являются, в пределах установленных начальником Управления.

5.3. Работа руководителей и их заместителей по специальности независимо от ее характера и объема должна отражаться в тарификационных списках и других документах по учету труда и его оплаты.

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.