

УТВЕРЖДЕНО:

Начальник управления культуры
администрации МО ГО «Воркута»



Павелко О.А. Павелко
(приказ управления культуры администрации МО ГО
«Воркута» от 26.07.2017 № 69-од)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда и материальном стимулировании
руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного
образования в сфере культуры**

г. Воркута
2017 год

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21.05.2014 № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

1.2. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее – Руководитель, Руководители);

- условия, порядок и основания определения Руководителям размеров должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Фонд оплаты труда Руководителей формируется за счет средств бюджета муниципального образования городского округа «Воркута» и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

1.4. Регулирование уровня заработной платы Руководителей осуществляется в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

1.5. Заработная плата Руководителей зависит от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда, а также эффективности деятельности учреждения.

2. Порядок формирования планового фонда оплаты труда Руководителей.

2.1. Плановый фонд оплаты труда Руководителей включает в себя:

- фонд должностных окладов с учетом повышений должностных окладов;
- фонд выплат компенсационного характера;
- фонд выплат стимулирующего характера.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.2. Заработная плата Руководителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Условия оплаты труда Руководителей устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

2.4. Объем средств, направляемых на оплату Руководителям работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в пункте 4.4. настоящего Положения, не должен превышать 17% фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом их повышения

2.5. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

2.5.1. При формировании фонда стимулирующих выплат учреждений объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждениях образования определяется исходя из фактической потребности.

2.5.2. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются в размере не менее 20% от планового фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышений должностных окладов и выплат компенсационного характера.

2.5.3. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения, но не менее 20%.

3. Основные условия оплаты труда Руководителей

3.1. Размеры должностных окладов Руководителей устанавливается исходя из группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено Учреждение на основании объемных показателей и определяются в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования городского округа «Воркута» от 21 мая 2014 года № 804 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций».

3.2. Повышение должностных окладов Руководителей устанавливается в соответствии со следующим Перечнем оснований для повышения должностных окладов.

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов	Размер повышения в процентах к должностному окладу
1	Руководителям, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	20
2	Руководителям, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
3	Руководителям учреждений образования, имеющим почетные звания «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» союзных республик, входивших в состав СССР, субъектов Российской Федерации (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	10
4	Руководителям учреждений образования, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми ССР», «Заслуженный мастер профессионально-технического образования Коми АССР», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Народный врач СССР», «Заслуженный врач РСФСР», «Заслуженный врач Российской Федерации», «Заслуженный врач Коми ССР», «Заслуженный врач Коми АССР», «Заслуженный юрист РСФСР», «Заслуженный юрист Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры РСФСР», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Народный художник Республики Коми» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, и субъектов Российской Федерации, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательного учреждения (по вновь присужденным почетным	10

	званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	
--	---	--

3.3. Руководителям, имеющим почетное звание и ученую степень, повышение должностных окладов производится только по одному основанию на основании письменного заявления работника.

3.4. В случаях, когда Руководителям предусмотрено повышение должностного оклада по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

3.5. Повышенные должностные оклады по основаниям, предусмотренным в перечне, образуют новые размеры должностных окладов.

3.6. Выплата заработной платы осуществляется в денежной форме, в рублях, два раза в месяц в следующие сроки:

- не позднее 26 числа каждого месяца – за первую половину месяца за фактически отработанное время;

- не позднее 11 числа месяца, следующего за оплачиваемым – окончательный расчет за фактически отработанный месяц.

Порядок выплаты заработной платы установлен также Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждений.

3.7. Удержания из заработной платы Руководителей производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.8. При выплате заработной платы Руководителям выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы за расчетный месяц, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4. Компенсационные выплаты

4.1. Руководителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (при наличии соответствующих условий труда):

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу 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);
- доплаты работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам Руководителей.

4.3. В Учреждении устанавливаются следующие виды компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством:

№ п/п	Вид работ или наименование выплат	Основание для оплаты	Размер доплаты
1	2	3	4
1	Районный коэффициент к заработной плате	Статья 316 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ)	Не менее 60%
2	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера	Статья 317 ТК РФ Указ Президиума ВС СССР от 26.09.1967 № 1908-VII, Указ Президиума ВС СССР от 10.02.1960	По истечении первых шести месяцев работы - 10%, за каждые последующие шесть месяцев работы - увеличение на 10% до достижения 60% заработка, за каждый последующий год работы - 10% по достижении 80% заработка
		Статья 317 ТК РФ Постановление Совмина РСФСР от 22.10.1990 № 458	Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в районах Крайнего Севера: по истечении первых шести месяцев работы - 20%, за каждые последующие шесть месяцев

			работы - увеличение на 20% и по достижении 60% заработка - последние 20% за один год работы
3	За работу в ночное время	Статья 154 ТК РФ	Не менее 20% к должностному окладу
4	За работу в выходные и праздничные дни	Статья 153 ТК РФ	Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени
5	Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Статья 151 ТК РФ	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
6	Сверхурочная работа	Статья 152 ТК РФ	Первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

4.4. Доплаты Руководителям за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в должностным окладам в следующих размерах:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат в процентах к должностным окладам
1	За руководство методическими, цикловыми, предметными комиссиями, методическими объединениями; работникам образовательных учреждений за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации	до 15

	на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии)	
2	За ведение делопроизводства, за работу с архивом учреждения, за выполнение обязанностей начальника штаба ГО и ЧС и/или уполномоченного по делам гражданской обороны, за работу по противодействию терроризму (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующих должностей: делопроизводителя, документоведа, заведующего архивом, архивариуса, секретаря, руководителя структурного подразделения, преподавателя-организатора (ОБЖ, допризывной подготовки))	до 10
3	За работу с библиотечным фондом в зависимости от количества экземпляров: от 200 до 800 экз. от 801 до 2000 экз. от 2001 до 3500 экз. свыше 3500 экз. (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности библиотекаря, заведующего библиотекой)	до 5 до 10 до 15 до 20
4	За выполнение административно-хозяйственных функций (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующего хозяйством)	до 15

5. Стимулирующие выплаты

5.1. Руководителям устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты, качество выполняемых работ, устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, установленных в пункте 1 приложения № 1 к настоящему Положению.

5.3. Выплаты стимулирующего характера Руководителям устанавливаются приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» (далее – управление культуры) с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя либо утвержденных приказом управления культуры оснований в пределах планового фонда оплаты труда учреждения.

5.2. Условия установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

5.2.1. Максимальный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы Руководителям составляет 200% к должностному окладу.

5.2.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Руководителям устанавливается ежеквартально, с первого числа первого месяца квартала по последнее число последнего месяца квартала (за исключением случаев, указанных в пунктах 5.2.4 и 5.2.5 настоящего Положения), с учетом оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей в соответствии с критериями оценки показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных

учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления культуры, и их руководителей, утвержденных приказом управления культуры и являющихся неотъемлемой частью настоящего Положения (приложение № 2 к настоящему Положению).

5.2.3. Оценка эффективности деятельности учреждений и их руководителей в целях установления им надбавки за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется в бальной системе ежеквартально в срок до 25 числа месяца следующего за отчетным кварталом на основании информации о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, предоставляемой каждым руководителем ежеквартально в срок до 20 числа месяца следующего за отчетным кварталом в комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления культуры, и их руководителей (далее – комиссия по оценке эффективности).

5.2.4. В связи с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, предоставляемым Руководителям в соответствии с законодательством об образовании, трудовым законодательством и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в период летних каникул

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы Руководителям устанавливается с 01 июня по 30 сентября каждого года с учетом с учетом оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей в соответствии с критериями оценки показателей эффективности (приложение № 2 к настоящему Положению) по итогам работы за пять месяцев текущего календарного года по состоянию на 01 июня каждого года;

- оценка эффективности деятельности учреждений и их руководителей в целях установления им надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в данном случае осуществляется до 10 июня каждого года на основании информации о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, предоставляемой каждым руководителем в срок до 31 мая каждого года в комиссию по оценке эффективности.

5.2.5. В случае отсутствия руководителя по уважительным причинам (отпуск (за исключением ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска), служебная командировка, временная нетрудоспособность и т.п.) на момент проведения очередной оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей оценка осуществляется в сроки установленные пунктом 5.2.3 настоящего Положения на основании информации о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности учреждения и его руководителя, предоставляемой лицом, его замещающим, на которого приказом управления культуры возложено исполнение обязанностей директора. Надбавка за интенсивность и высокие результаты в данном случае устанавливается руководителю со дня выхода на работу по окончании периода отсутствия по уважительным причинам.

5.2.6. Информация предоставляется по форме, утвержденной приказом управления культуры и являющейся неотъемлемой частью настоящего Положения (приложение № 3 к настоящему Положению). Предоставляемая руководителями информация является формализованным документом, содержащим аргументированные результаты самостоятельного анализа выполнения показателей эффективности деятельности учреждения с обоснованием и приложением подтверждающих документов за отчетный квартал.

5.2.7. Руководители несут персональную ответственность за достоверность предоставляемой в отчетах информации. В случае выявления предоставления Руководителем недостоверной информации, повлекшей за собой установление повышенного необоснованного размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, к Руководителю будут применены меры дисциплинарного характера в соответствии с трудовым законодательством вплоть до вынесения данного проступка на рассмотрение комиссии по противодействию коррупции.

5.2.8. Оценка эффективности деятельности учреждений и их руководителей проводится комиссией по оценке эффективности, состав которой утверждается приказом управления культуры. Комиссия по оценке эффективности действует в соответствии с Положением о комиссии по оценке эффективности, утверждаемым приказом управления культуры.

5.2.9. Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования

городского округа «Воркута» на основании оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя в соответствии со следующей шкалой оценки критериев эффективности:

Оценка	Количество баллов	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
Отлично	от 60 до 74	до 200
Хорошо	от 41 до 59	до 150
Удовлетворительно	от 16 до 40	до 100
Неудовлетворительно	от 3 до 15	от 0 до 50

5.2.10. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на должностной оклад пропорционально фактически отработанному времени и входит в состав заработка, на который начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.3. Порядок установления надбавки за качество выполняемых работ.

5.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается Руководителям, награжденным ведомственными наградами, в размере до 10 процентов к должностному окладу при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательного учреждения, а также по иным основаниям.

5.3.2. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается Руководителям по иным, следующим основаниям и в следующих размерах:

№ п/п	Основание	Размер (в процентах к должностному окладу)
1	Личное участие руководителя муниципального бюджетного учреждения в профессиональных конкурсах, фестивалях, грантах, проектах, научно-практических конференциях и иных мероприятиях (за исключением случаев участия руководителя в указанных мероприятиях в рамках выполнения дополнительной работы путем совмещения должностей)*	до 50
2	Личный вклад руководителя в выполнение и в достижение результатов при выполнении особо важных поручений и заданий.	до 100
3	Личная инициативность, активность и ответственность в решении задач, поставленных перед учреждением	до 25
4	Применение инновационных форм и методов работы в деятельности учреждения	до 25

* при рассмотрении данного основания не принимается во внимание участие руководителя в мероприятиях, направленное на создание (поддержание) собственного имиджа.

5.3.3. Перечень оснований и размеры надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям утверждаются приказом управления культуры.

5.3.4. Максимальный размер надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям составляет 200% к должностному окладу.

5.3.5. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям принимается комиссией по оценке эффективности по представлению председателя комиссии или члена комиссии, являющегося куратором учреждения.

5.3.6. Конкретный размер надбавки за качество выполняемых работ по иным основаниям устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

5.4. Порядок установления надбавки за выслугу лет.

5.4.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается Руководителям дифференцированно, в зависимости от стажа работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих, и оформляется приказом начальника управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в следующих размерах к должностному окладу:

№ п/п	Стаж работы	Размер надбавки в процентах к должностному окладу
1	свыше 1 года	5
2	от 5 до 10 лет	10
3	от 10 до 15 лет	15
4	свыше 15 лет	20

5.4.2. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

4) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более независимо от продолжительности перерыва.

Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада Руководителя без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций, подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

5.4.3. Стаж работы Руководителя определяется по трудовой книжке комиссией управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» по установлению стажа и утверждается приказом начальника управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута». Стаж исчисляется год за год.

5.4.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет входит в состав заработка, на который начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.5. Порядок установления премиальных выплат по итогам работы.

5.5.1 Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются Руководителям как в процентном отношении к должностному окладу в пределах планового фонда оплаты труда учреждения, так и в фиксированной сумме в виде единовременных разовых поощрений, выплачиваемых за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.5.2. Порядок, условия и основания установления премиальной выплаты по итогам работы в процентном отношении к должностному окладу:

1) Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы составляет 100% к должностному окладу.

2) Премияльная выплата по итогам работы в процентном отношении к должностному окладу начисляется за фактически отработанное время в расчетном периоде с учетом надбавки за выслугу лет, надбавки за интенсивность и высокие результаты работы с начислением на нее районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера.

3) Решение об установлении премиальной выплаты по итогам работы в процентном отношении к должностному окладу принимается комиссией по оценке эффективности по представлению председателя комиссии или члена комиссии, являющегося куратором учреждения.

4) Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы в процентном отношении к должностному окладу устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

5) Перечень оснований и размеров премиальной выплаты по итогам работы в процентном отношении к должностному окладу:

№ п/п	Основание	Размер (в процентах к должностному окладу)
1	По итогам работы за календарный (финансовый) год	до 100
2	По результатам работы по окончании учебного года	до 100

5.5.3. Порядок, условия и основания установления премиальной выплаты по итогам работы в фиксированной сумме в виде единовременных разовых поощрений, выплачиваемых за счет экономии фонда оплаты труда учреждения:

1) В размер премиальной выплаты по итогам работы в фиксированной сумме включается районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера.

2) Решение об установлении премиальной выплаты по итогам работы в фиксированной сумме и конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы в фиксированной сумме устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

3) Перечень оснований и размеры премиальной выплаты по итогам работы в фиксированной сумме:

№ п/п	Основание	Размер в руб.
1	К праздничным и юбилейным датам федерального, республиканского и муниципального значения	до 5 000,0
2	К профессиональным праздникам*	до 5 000,0
3	За многолетний добросовестный труд в связи с личным юбилеем (50 и далее каждые 5 лет)	до 5 000,0
4	В связи с юбилеем со дня создания учреждения (25 и далее каждые 25 лет)	до 5 000,0
5	За качественную и своевременную подготовку учреждения к осенне-зимнему периоду	до 10 000,0
6	За активное участие в подготовке и проведении особо значимых общегородских мероприятий, а также мероприятий федерального и республиканского значения	до 10 000,0
7	За качественную и своевременную подготовку учреждения к новому учебному году	до 10 000,0
8	За долголетний добросовестный труд при увольнении в связи с выходом на пенсию или при выезде на постоянное место жительства за пределы г. Воркуты	до 20 000,0

* Профессиональные праздники:

25 марта – День работников культуры России

05 октября – День учителя России. Всемирный день учителей

6. Иные выплаты Руководителям.

6.1. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, Руководителям муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования может выплачиваться материальная помощь.

6.2. Материальная помощь является единовременной разовой выплатой и имеет целевой характер предоставления. Целью предоставления материальной помощи является финансовая поддержка Руководителя в тяжелой жизненной ситуации.

6.3. Материальная помощь предоставляется по письменному заявлению Руководителя с указанием основания для получения помощи и с предоставлением подтверждающих документов в следующих случаях:

- в связи с тяжелыми финансовыми затруднениями, связанными с последствиями стихийных бедствий (землетрясение, пожар, наводнение и пр.);

- в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супругов);

- в случае тяжелой болезни Руководителя.

6.4. Материальная помощь устанавливается в фиксированной сумме. На размер материальной помощи не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера.

6.5. Решение об установлении материальной помощи и конкретный размер материальной помощи на основании заявления Руководителя и предоставленных им, подтверждающих наличие особой жизненной ситуации, документов устанавливается приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута».

7. Заключительные положения

7.1. В настоящее Положение могут быть внесены следующие изменения и дополнения.

7.2. Вносимые изменения и дополнения в настоящее Положение оформляются приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» и в течение трех рабочих дней со дня утверждения доводятся до сведения Руководителей.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, утвержденному приказом управления культуры от 26.07.2017 № 69-од

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

1. Руководителю муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования в сфере культуры устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников учреждения (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителя	для заместителей руководителя
1	До 50 (включительно)	до 3,0	до 2,5
2	От 51 до 100 (включительно)	до 3,5	до 3,0
3	От 101 до 150 (включительно)	до 4,0	до 3,5
4	От 151 до 200 (включительно)	до 4,5	до 4,0
5	От 201 и выше	до 5,0	до 4,5

2. Коэффициент кратности определяется начальником управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 1 настоящего Порядка.

3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя.

4. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения учреждения.

5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» в соответствии с настоящим Положением с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 2 настоящего Порядка.

6. Управление культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута» осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя учреждения к среднемесячной заработной плате работников учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев) в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности.

Приложение № 2

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, утвержденному приказом управления культуры от 26.07.2017 № 69-од

Критерии

оценки показателей эффективности и результативности деятельности руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры

Наименование показателя эффективности деятельности муниципальных учреждений и их руководителей			
Критерий оценки показателя	Оценка в баллах	Источник информации	Условие предоставления отчетности (срок предоставления)
1. Выполнение муниципальным учреждением объемных показателей муниципального задания			
Выполнение объема муниципального задания за предыдущий финансовый год (Р*):		акт проверки выполнения муниципального задания, отчет учреждения	за предыдущий год до 20 января каждого года
100 % ≤ Р	5		
90 % ≤ Р ≤ 100%	3		
Р ≤ 90%	1		
2. Достижение показателей качества оказываемых (выполняемых) муниципальных услуг (работ)			
Достижение показателей качества муниципального задания за предыдущий финансовый год (К**):		акт проверки выполнения муниципального задания, отчет учреждения	за предыдущий год до 20 января каждого года
100 % ≤ К	5		
90 % ≤ К ≤ 100%	3		
К ≤ 90%	1		
3. Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением			
Наличие зарегистрированных и признанных обоснованными жалоб потребителей услуг		сводная информация кураторов, отчет учреждения	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом
есть обоснованные зарегистрированные жалобы	0		
жалоб нет	3		
4. Эффективность приносящей доход иной деятельности муниципального учреждения			
Стабильное поступление средств от приносящей доход иной деятельности (за исключением средств грантовой поддержки, благотворительной помощи, средств спонсоров и иных средств, имеющих целевой характер предоставления) по отношению к общему объему финансирования за счет средств местного бюджета в текущем финансовом году (ежеквартально):		Информация ПЭО МУ «МЦБ»	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом
свыше 0,5% в квартал	5		
от 0,3% до 0,5% в квартал	3		
менее 0,3% в квартал	1		
отсутствует поступление внебюджетных средств	0		
5. Эффективность проектной деятельности муниципального учреждения			
Проведение работ по разработке, оформлению и реализации проектов учреждения		сводная информация кураторов	ежеквартально нарастающим итогом
подготовлено и реализовано (находится в стадии реализации) с привлечением средств вышестоящих бюджетов и средств спонсоров не менее 1 проекта	5		

подготовлено, но не реализовано (не прошел отбор) не менее 1 проекта	3		
не подготовлено проектов	0		
6. Значимость муниципального учреждения для создания положительного имиджа муниципального образования городского округа «Воркута»			
Результативность участия учреждения (учащихся, сотрудников учреждения) в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, смотрах, фестивалях, иных творческих мероприятиях		сводная информация кураторов, отчет учреждения	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом
призовое место (Гран-при, 1, 2, 3 место)	5		
диплом лауреата (4, 5, 6 место)	3		
диплом участника (благодарственное письмо за участие либо иной наградной документ)	1		
7. Эффективность кадровой политики муниципального учреждения			
7.1. Применение системы «эффективных контрактов» с работниками:		сводная информация кураторов, отчет учреждения	ежеквартально нарастающим итогом
эффективные контракты заключены, выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом показателей эффективности	5		
эффективные контракты не заключены либо заключены не со всеми работниками либо выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются без учета показателей эффективности	0		
7.2. Обеспеченность профессиональными кадрами (имеющими соответствующее профилю учреждения высшее или среднее профессиональное образование):			ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом
от 100% до 80%	5		
от 80% до 50%	3		
от 50% до 25%	1		
менее 25%	0		
7.3. Доля работников учреждения, прошедших квалификационную аттестацию (для муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования), повышение квалификации, переподготовку или стажировку, принявших участие в работе обучающих семинаров от общего количества работников учреждения:		ежеквартально нарастающим итогом	
Более 50%	3		
От 50% до 5%	1		
Менее 5%	0		
8. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения			
8.1. Наличие фактов финансовых нарушений, нарушений финансовой дисциплины		акты проверок органов финансового контроля, информация МУ «МЦБ»	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом
отсутствие финансовых нарушений и нарушений финансовой дисциплины	3		
наличие замечаний по неэффективному (необоснованному) расходованию бюджетных средств либо фактов нарушения финансовой дисциплины (несвоевременное предоставление первичных документов, нарушение условий первоочередности оплаты отдельных расходных обязательств и	0		

т.п.)			
8.2. Наличие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности свыше 6 месяцев:			информация ПЭО МУ «МЦБ»
наличие	0	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом	
отсутствует	5		
8.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет:			информация ПЭО МУ «МЦБ»
до 40% включительно	3	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом	
более 40%	0		
8.4. Соблюдение установленного коэффициента кратности:			информация МУ «МЦБ»
коэффициент кратности соблюден	3	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом	
коэффициент кратности необоснованно превышен	0		
9. Наличие (отсутствие) судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов			
Проведение работы по исполнению судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов			
наличие неисполненных судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	0	информация кураторов, отчет учреждения	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом
отсутствие неисполненных судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	3		
10. Обеспечение информационной открытости деятельности муниципального учреждения			
10.1. Обеспечение на сайте муниципального учреждения актуальной информации в соответствии с действующим законодательством:			информация кураторов, отчет учреждения
информация имеется в полном объеме и актуальна	5	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом	
информация имеется, но не актуальна	3		
информация не в полном объеме или отсутствует	0		
10.2. Наличие информации об учреждении и его деятельности в СМИ (публикации, статьи, пресс-релизы, отчеты о мероприятиях, рекламная информация и т.п.)			отчет учреждения
наличие	3	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом	
отсутствие	0		
10.3. Регулярное предоставление актуальной и детальной информации о деятельности учреждения (анонсы, пресс-релизы, отчеты о мероприятиях, фотоотчеты и т.п.) на сайт управления культуры			сводная информация кураторов
предоставляется не менее 4 раз в месяц	5	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом	
предоставляется менее 2 раз в месяц	3		
не предоставляется	0		
11. Уровень исполнительской дисциплины			
Своевременное, точное и качественное исполнение муниципальных правовых актов (постановлений), распорядительных документов (распоряжений), приказов управления культуры, а также запросов, инструктивных и методических писем министерств и ведомств Республики Коми, администрации МО ГО «Воркута», управления культуры		сводная информация кураторов	ежеквартально на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом

Надлежащее исполнение	3		
отсутствие исполнения либо ненадлежащее исполнение	0		

***Расчет Критерия оценки показателя «Выполнение объема муниципального задания за предыдущий финансовый год»:**

$$P = (P_1 + P_2 + \dots + P_n) / n$$

$$P_{1...n} = P_{\phi} / P_n * 100 \text{ (в \%), где}$$

P – показатель выполнения объема муниципального задания за предыдущий финансовый год;

$P_{1...n}$ – показатель выполнения каждого объемного показателя муниципального задания (по каждой услуге (работе));

P_{ϕ} – фактическое исполнение каждого объемного показателя муниципального задания (по каждой услуге (работе)) в предыдущем финансовом году;

P_n – плановый показатель выполнения каждого объемного показателя муниципального задания (по каждой услуге (работе)) в предыдущем финансовом году, установленный в муниципальном задании.

****Расчет Критерия оценки показателя «Достижение показателей качества муниципального задания за предыдущий финансовый год»:**

$$K = (K_1 + K_2 + \dots + K_n) / n$$

$$K_{1...n} = K_{\phi} / K_n * 100 \text{ (в \%), где}$$

K – показатель достижения качества выполнения муниципального задания за предыдущий финансовый год;

$K_{1...n}$ – показатель выполнения каждого показателя качества муниципального задания (по каждой услуге (работе));

K_{ϕ} – фактическое исполнение каждого показателя качества муниципального задания (по каждой услуге (работе)) в предыдущем финансовом году;

K_n – плановый показатель выполнения каждого показателя качества муниципального задания (по каждой услуге (работе)) в предыдущем финансовом году, установленный в муниципальном задании.

1. По показателям «1. Выполнение муниципальным учреждением объемных показателей муниципального задания» и «2. Достижение показателей качества оказываемых (выполняемых) муниципальных услуг (работ)» оценка производится до 25 января каждого года на основании отчетов о выполнении муниципальных заданий за предыдущий год и устанавливается на текущий финансовый год.

2. По показателю «5. Эффективность проектной деятельности муниципального учреждения» оценка производится ежеквартально нарастающим итогом (то есть при изменении оценки показателя, например с «0» баллов на «3» балла в отчетном квартале, оценка «3» балла учитывается далее ежеквартально до ее изменения на оценку в «5» баллов и далее до окончания текущего года учитывается постоянно). При проведении оценки данного показателя учитываются проекты согласованные управлением культуры, инициаторами которых выступил руководитель либо сотрудники учреждения.

3. По показателю «6. Значимость муниципального учреждения для создания положительного имиджа муниципального образования городского округа «Воркута» оценивается участие учреждения в мероприятиях, направленных на создание положительного имиджа МО ГО «Воркута», за исключением мероприятий, в которых сотрудники учреждения, творческие коллективы, располагающиеся на базе учреждения, принимали участие не от лица МО ГО «Воркута» (например, участие в мероприятиях, направленное на создание (поддержание) собственного имиджа и репутации как отдельных сотрудников учреждения, так и творческих коллективов (клубных формирований и т.п.), располагающихся на базе учреждения). Результативность участия оценивается за наличие результата в конкретном отчетном периоде и не суммируется за количество полученных наградных документов.

4. По показателю «4. Эффективность приносящей доход иной деятельности муниципального учреждения» информация предоставляется ежеквартально в процентах к общему объему бюджета учреждения, закрепленному Планом финансово-хозяйственной деятельности по состоянию на 01 число месяца, следующего за отчетным кварталом.

Приложение № 3

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в сфере культуры, утвержденному приказом управления культуры от 26.07.2017 № 69-од

В комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности муниципальных бюджетных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления культуры администрации муниципального образования городского округа «Воркута», и их руководителей

Информация о выполнении показателей эффективности и результативности деятельности

наименование учреждения

по состоянию на « ____ » _____ 20__ г. (за __ квартал 20__ г.)

Наименование показателя	Критерий оценки показателя	Значение критерия оценки	Обоснование (пояснение значения критерия)	Оценка	
				Оценка руководителя в баллах	Оценка комиссии (заполняется комиссией) в баллах
1. Выполнение муниципальным учреждением объемных показателей муниципального задания	Выполнение объема муниципального задания за предыдущий финансовый год (Р)	Р =			
2. Достижение показателей качества оказываемых (выполняемых) муниципальных услуг (работ)	Достижение показателей качества муниципального задания за предыдущий финансовый год (К)	К =			
3. Наличие обоснованных жалоб от потребителей услуг, оказываемых муниципальным учреждением	Наличие зарегистрированных и признанных обоснованными жалоб потребителей услуг				
4. Эффективность	Стабильное поступление				

приносящей доход иной деятельности муниципального учреждения	внебюджетных средств по отношению к общему объему финансирования за счет средств местного бюджета в текущем финансовом году				
5. Эффективность проектной деятельности муниципального учреждения	Проведение работ по разработке, оформлению и реализации проектов учреждения				
6. Значимость муниципального учреждения для создания положительного имиджа муниципального образования городского округа «Воркута»	Результативность участия учреждения (учащихся, сотрудников учреждения) в межрегиональных, всероссийских и международных конкурсах, смотрах, фестивалях, иных творческих мероприятиях				
7. Эффективность кадровой политики муниципального учреждения	7.1. Применение системы «эффективных контрактов» с работниками				
	7.2. Обеспеченность профессиональными кадрами (имеющими соответствующее профилю учреждения высшее или среднее профессиональное образование)				
	7.3. Доля работников учреждения, прошедших квалификационную аттестацию (для муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования),				

	повышение квалификации, переподготовку или стажировку, принявших участие в работе обучающих семинаров от общего количества работников учреждения				
8. Эффективность финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения	8.1. Наличие фактов финансовых нарушений, нарушений финансовой дисциплины				
	8.2. Наличие дебиторской и просроченной кредиторской задолженности свыше 6 месяцев				
	8.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет				
	8.4. Соблюдение установленного коэффициента кратности				
9. Наличие (отсутствие) судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов	Проведение работы по исполнению судебных решений, предписаний, представлений контрольно-надзорных органов				
10. Обеспечение информационной открытости деятельности муниципального учреждения	10.1. Обеспечение на сайте муниципального учреждения актуальной информации в соответствии с действующим законодательством				

	10.2. Наличие информации об учреждении и его деятельности в СМИ (публикации, статьи, пресс-релизы, отчеты о мероприятиях, рекламная информация и т.п.)				
	10.3. Регулярное предоставление актуальной и детальной информации о деятельности учреждения (анонсы, пресс-релизы, отчеты о мероприятиях, фотоотчеты и т.п.) на сайт управления культуры				
11. Уровень исполнительской дисциплины	Своевременное, точное и качественное исполнение муниципальных правовых актов (постановлений), распорядительных документов (распоряжений), приказов управления культуры, а также запросов, инструктивных и методических писем министерств и ведомств Республики Коми, администрации МО ГО «Воркута», управления культуры				
ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА (в баллах)					

Дата составления информации
«__» _____ 20__ г.

_____ /
должность

_____ /
подпись

_____ /
расшифровка подписи