

Муниципальное учреждение
«Управление культуры
администрации муниципального образования
городского округа «Ухта»

П Р И К А З

31.08.2018г. № 116/1 - од

г. Ухта

«Об утверждении Положения об оплате труда
руководителей муниципальных учреждений культуры»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», руководствуясь Приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми от 27.06.2018 № 323-од, статьей 55 Устава МОГО «Ухта», постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1463 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта».

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта» согласно приложению к настоящему приказу
2. Руководителям муниципальных учреждений культуры с 01.09.2018 г. внести соответствующие изменения в штатные расписания.
3. Признать утратившим силу приказ № 44-од от 15.07.2013 г. «Об утверждении Положения об оплате труда и материальном стимулировании руководителей муниципальных учреждений культуры».

Начальник управления культуры



О.В. Быкова

**Положение
об оплате труда руководителей
муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», Приказом Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми от 27.06.2018 года № 323-од, статьей 55 Устава МОГО «Ухта» постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1463 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта» и определяет систему оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта».

1.2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов (окладов) по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), а также устанавливаемые в зависимости от сложности труда;
- условия и размеры установления выплат компенсационного;
- условия и размеры установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда и порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

2. Размеры должностных окладов

2.1. Должностной оклад руководителю муниципального учреждения культуры МОГО «Ухта» устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта».

Размер должностного оклада руководителю муниципального учреждения культуры МОГО «Ухта» устанавливается в соответствии с постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1463 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта».

№ пп	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1	Директор культурно-досуговой организации, центра народной культуры, централизованной клубной системы, дворца и дома культуры, парка культуры и отдыха, центра досуга, дома молодежи и других учреждений культурно-досугового типа	13 500
2	Директор музея	13 500
3	Директор библиотеки	13 500

2.2. Руководителям муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта», расположенных в сельских населенных пунктах устанавливается повышение должностных окладов. Повышенные должностные оклады образуют новые размеры должностных окладов.

Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов	Размер повышения, в процентах к должностному окладу, окладу, тарифной ставке
Руководителям за работу в муниципальных учреждениях культуры МОГО «Ухта», расположенных в сельских населенных пунктах	25

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями – районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

3.2. На руководителей муниципальных учреждений культуры распространяются выплаты компенсационного характера в соответствии с Общепрофессиональным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МОГО «Ухта», утвержденным постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29.06.2018 № 1463.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Руководителю учреждения культуры МОГО «Ухта» устанавливаются выплаты стимулирующего характера. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

4.2. Руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта» устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу, окладу
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

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

- период работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы в государственных и муниципальных учреждениях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;
- период работы в централизованных бухгалтериях, отделах бухгалтерского учета при органах исполнительной власти и местного самоуправления на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;
- период работы на должностях государственной гражданской и муниципальной службы;

– 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, исполнявшим 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.

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 размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

4.3. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада, оклада руководителя учреждения культуры МОГО «Ухта» без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, работающим в учреждениях культуры МОГО «Ухта» на условиях совместительства.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются руководителям - молодым специалистам, имеющим доплату к должностному окладу в размере до 30%.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ.

В целях стимулирования работников Учреждения к повышению квалификации устанавливается надбавка к должностному окладу за квалификационную категорию.

Надбавка за квалификационную категорию устанавливается к должностному окладу по должностям работников, квалификационные характеристики которых определены Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», а также по должностям педагогических работников и медицинских работников, в следующих размерах:

- при наличии второй квалификационной категории - 5 процентов;
- при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;
- при наличии высшей (ведущей) квалификационной категории - 20

процентов.

На условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливаться надбавка:

– руководителям, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю до 10 процентов от должностного оклада, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю, - до 20 процентов от должностного оклада;

– руководителям, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», «Заслуженный артист Республики Коми» и другие почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный» - до 20 процентов от должностного оклада, при условии:

1. соответствия почетного звания профилю Учреждения - для руководителей Учреждений;

2. соответствия почетного звания профилю должности, занимаемой в Учреждении - для специалистов Учреждений;

– руководителям, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Народный артист Республики Коми», «Народный художник Республики Коми», «Народный писатель Республики Коми», «Народный поэт Республики Коми», «Народный артист Российской Федерации», «Народный артист СССР», «Народный художник

Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР по 31 декабря 1991 года, и субъектов Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «народный», почетные звания СССР, Российской Федерации, названия которых начинаются со слов «заслуженный» - до 30 процентов должностного оклада, при условии:

1. соответствия почетного звания профилю Учреждения - для руководителей Учреждений;

2. профилю должности, занимаемой в Учреждении, - для специалистов Учреждений (по вновь присужденным почетным званиям должностной оклад повышается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания);

- руководителям, владеющим коми языком и применяющим его по роду своей деятельности в повседневной практической работе надбавку за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 20 % от должностного оклада.

При наличии у работника двух почетных званий, содержащих в своем названии слово «Народный» и (или) «Заслуженный», надбавка устанавливается только по одному основанию.

Надбавка за ученую степень, почетное звание устанавливается со дня поступления письменного заявления работника.

По вновь присужденной (присвоенной) ученой степени, почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) ученой степени, почетного звания.

4.5. Молодым специалистам по должностям руководителей и специалистов, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания образовательных организаций высшего профессионального и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, на работу в Учреждение, устанавливаются доплаты к должностному окладу в размере до 30%.

Условия установления доплат молодым специалистам определяются локальным нормативным актом Учреждения.

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее образование или среднее профессиональное образование, работающие в Учреждениях по профилю полученного образования на должностях, относящихся к категориям руководителей и специалистов.

Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в абзацах 5 и 7 п.п. 6.4. настоящего раздела.

Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, устанавливаются с даты трудоустройства в Учреждение, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в абзаце 6 п.п. 6.4. настоящего раздела.

Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в Учреждение в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

Молодым специалистам, совмещавшим обучение в образовательной организации с работой в Учреждениях (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и

продолжившим работу в Учреждениях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

В случае если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с абзацами 4 - 7 п.п. 6.4. настоящего раздела, продолжается со дня прекращения указанных событий.

Другие надбавки за качество выполняемых работ с определением условий и размеров осуществления устанавливаются Приказом МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» в размере до 200% должностного оклада, оклада.

4.6. Размеры и условия осуществления надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, премиальных выплат по итогам работы определяются комиссией МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры, в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

Конкретные размеры премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы руководителя Учреждения устанавливаются Приказом МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности руководителя учреждения культуры МОГО «Ухта» в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения культуры МОГО «Ухта».

Показатели эффективности деятельности руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта», определяются МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта».

4.7. Основанием для установления премиальных выплат по итогам работы руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта» являются:

- выполнение контрольных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры МОГО «Ухта» от 160 до 200 баллов;
- оперативное и качественное исполнение сверхпланового, особой важности задания;

- за присвоение почетных званий Республики Коми и Российской Федерации, награждение знаками отличия Республики Коми и Российской Федерации.

- по особым случаям: празднование юбилейных дат со дня основания муниципального учреждения культуры МОГО «Ухта», профессионального праздника «День работника культуры», день отрасли «Культура», выход на пенсию.

При премировании руководителя учреждения культуры МОГО «Ухта» по одному из вышеперечисленных пунктов учитываются успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующий период.

Премия выплачивается руководителю учреждения культуры МОГО «Ухта» в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентном отношении к должностному окладу, так и абсолютном размере.

Размер премиальной выплаты устанавливается приказом начальника МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» после протокола комиссии по оценке выполнения показателей эффективности учреждения культуры МОГО «Ухта», а также определяется в зависимости от личного вклада руководителя учреждения культуры по итогам работы за отчетный период.

Премиальные выплаты руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта» начисляются пропорционально фактически отработанному времени, могут носить как постоянный, так и разовый характер. Вновь пришедшим и не проработавшим полный отчетный период руководителям премиальные выплаты не выплачиваются.

4.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения не начисляются в следующих случаях:

- выполнение контрольных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры МОГО «Ухта» 100 баллов и менее;
- выявление нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности муниципального учреждения культуры МОГО «Ухта» за отчетный период или за предыдущие период, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду;
- неоднократное нарушение исполнительской дисциплины, наложение дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;
- грубое нарушение профессиональной этики.

5. Порядок регулирования уровня заработной платы

5.1. Должностной оклад руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта» устанавливается трудовым договором, заключаемым между МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» и руководителем учреждения культуры МОГО «Ухта».

5.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения культуры МОГО «Ухта» устанавливаются Приказом МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в следующих размерах:

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

<*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается:

на 1,0 - для руководителя муниципального автономного учреждения МОГО «Ухта»;

на 1,5 - для руководителя муниципального бюджетного учреждения МОГО «Ухта», не относящегося к перечню типов учреждений социальной сферы и науки для сбора и разработки итогов федерального статистического наблюдения о численности и средней заработной плате отдельных категорий работников социальной сферы, в отношении которых предусмотрены мероприятия по повышению средней заработной платы в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

Коэффициент кратности определяется Приказом МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта» в размере, не превышающем размера, установленного в п. 10 настоящего Приказа.

Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения.

При расчете среднемесячной заработной платы 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) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

5.3. За счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта» может выплачиваться материальная помощь. Размер материальной помощи руководителям учреждений культуры МОГО «Ухта» определяется начальником МУ «Управление культуры администрации МОГО «Ухта».