Приложение

к постановлению администрации

Шуйского муниципального района

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_

**Положение**

**об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Шуйского муниципального района**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в  соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Шуйского муниципального района», иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений культуры в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Настоящее Положение включает в себя порядок и условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры (далее – руководители), подведомственных администрации Шуйского муниципального района (далее – Учредитель).

1.3.Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада и персонального повышающего коэффициента, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда (заработная плата), а также иные выплаты устанавливаются (начисляются) в пределах утвержденного фонда оплаты труда, исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке учреждению, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, за фактически отработанное время.

**2. Порядок и условия оплаты труда руководителей**

**муниципальных учреждений культуры**

2.1. Заработная плата руководителей состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента к нему, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

2.2. Размер должностного оклада устанавливается руководителям учреждений со списочной численностью работников:

- до 30 единиц – 7450 руб.;

- свыше 30 единиц – 8200 руб.

2.3. Персональные повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на должностные оклады руководителей, не образуя новые должностные оклады.

2.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается постановлением Учредителя в пределах кратности от 1 до 5.

2.5. Ответственным за подготовку постановлений, распоряжений Учредителя по вопросам оплаты труда руководителей является отдел социально-культурной политики администрации Шуйского муниципального района.

**3. Порядок и условия назначения повышающего коэффициента**

3.1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителям к должностному окладу:

3.1.1. Руководителям со списочной численностью работников устанавливается повышающий коэффициент:

- до 30 единиц – 0,3

- свыше 30 единиц – 0,4.

3.1.2. в размере 0,3 - руководителям учреждений, имеющим структурные подразделения – филиалы.

3.1.3. в размере 0,3 - руководителям, имеющим на балансе учреждения особо ценное движимое и недвижимое имущество.

3.1.4.Руководителям, имеющим стаж работы на руководящей должности, в размере:

от 5 до 10 лет в размере - 0,1;

от 10 до 25 лет в размере - 0,2;

свыше 25 лет в размере - 0,3.

3.1.5. в размере 0,1 - руководителям, имеющим высшее профессиональное образование (приказ Минздравсоцразвития РФ от 30.03.2011 № 251 н).

3.1.6. в размере 0,3 - руководителям за почетные звания СССР, РФ, Ивановской области, название которых начинается со слов «Заслуженный», «Народный», «Отличник», «Почетный работник», либо награжденным орденами и медалями;

3.1.7. в размере 0,2 - руководителям, имеющим ведомственные награды Российской Федерации;

При получении ведомственной награды повышающий коэффициент устанавливается со дня присвоения.

При наличии у руководителя двух и более почётных званий, наград, указанных в п.п. 3.1.6., 3.1.7. , выплаты устанавливаются по одному из оснований.

3.1.8. в размере 0,3 - руководителям, имеющим учёную степень доктора наук;

-в размере 0,2 руководителям, имеющим учёную степень кандидата наук;

Повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований.

3.1.9. в размере 0,2 - руководителям, за руководство творческим коллективом, имеющим почетное звание «Народный самодеятельный коллектив».

3.2. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается суммарно по всем критериям и не должен превышать 2,0 .

3.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, его размерах и периоде выплаты принимается Учредителем в отношении конкретного руководителя на основании предложений Комиссии по установлению выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителям учреждений культуры Шуйского муниципального района (далее-Комиссия), состав которой определяется Учредителем.

Основанием для начисления и выплаты руководителям персональных повышающих коэффициентов является распоряжение Учредителя.

**4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Руководителям могут быть установлены компенсационные выплаты в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Учредителем к должностному окладу в процентном отношении, если иное не предусмотрено действующим законодательством, выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются при исчислении средней заработной платы в целях предоставления руководителям гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Руководителям, работающим в сельской местности, устанавливается компенсационная выплата в размере 25 процентов должностного оклада.

**5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

5.1. С целью стимулирования руководителей к качественному труду и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за эффективность деятельности учреждения;

- выплата за стаж непрерывной работы;

- премии.

5.2.Стимулирующая выплата за эффективность деятельности учреждения устанавливается руководителям в размере не более 100 % должностного оклада ежемесячно, при условии выполнения критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения (таблица).

|  |  |
| --- | --- |
| **Критерии оценки эффективности деятельности учреждения** | **Размер стимулирующей выплаты, %** |
|  Выполнение плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности учреждений культуры Шуйского муниципального района» | 50 |
| Участие учреждения в федеральных, региональных и муниципальных проектах, конкурсах, реализации федеральных целевых и ведомственных программ  | 20 |
| Участие учреждения в муниципальных, региональных, межрегиональных, всероссийских и международных мероприятиях  | 20 |
| Результативность участия в конкурсах, получение грантов | 20 |
| Проведение самостоятельной творческой работы (программы, встречи, проекты и др.) | 20 |
| Количество мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп: детей и подростков, пенсионеров, людей с ограничениями жизнедеятельности и т.п.  | 10 |
| Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности  | 10 |
| Соблюдение сроков и порядка предоставления статистической и иной отчетности, предусмотренной законодательством РФ, Ивановской области, нормативными актами Шуйского муниципального района  | 10 |
| Публикации и освещение деятельности учреждения в средствах массовой информации. Наличие положительных публикаций о деятельности учреждения в СМИ | 10 |
| Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства (отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб)  | 10 |

Данная выплата устанавливается на 1 января и 1 июля по итогам работы учреждения за предыдущий период. Размер выплаты устанавливается распоряжением Учредителя на основании предложений Комиссии.

Руководители предоставляют в Комиссию информацию о деятельности учреждения за отчетный период покритериям, указанным в таблице, не позднее 20 июня, 20 декабря.

5.3. Выплата за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада в размере:

10%- свыше 5 лет;

15%- свыше 10 лет;

20%- свыше 15 лет;

25%- свыше 20 лет;

30%- свыше 25 лет;

35%- свыше 30 лет;

40%-свыше 35 лет.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях культуры системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях культуры (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

Исчисление стажа непрерывной работы, дающей право на получение ежемесячной процентной надбавки руководителям, осуществляется Учредителем.

5.4. Руководителям производится премирование один раз в квартал по распоряжению Учредителя на основании предложений Комиссии.

5.4.1. Максимальный размер премирования руководителей без учета персональных надбавок и иных стимулирующих надбавок, устанавливаемых в соответствии с Положением, не более 100 процентов должностного оклада в квартал.

5.5. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда руководителям, по распоряжению Учредителя может выплачиваться премия по следующим основаниям:

- в связи с профессиональными праздниками;

 - в связи с награждением государственными наградами РФ, наградами Ивановской области, присвоением почетных званий, Почетной грамотой администрации Шуйского муниципального района, иными наградами в соответствии с положениями о наградах;

 - по итогам работы за год.

5.5.1. Учредителем может устанавливаться единовременная премия руководителям за выполнение особо важных и срочных работ. Решение о конкретном размере принимает Учредитель с учетом актуальности, важности, сложности выполненного задания, качества и срочности его выполнения и оформляется распоряжением.

5.6. При увольнении руководителя по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначение на должность в соответствующем отчетном периоде премия начисляется за фактически отработанное время с учетом достигнутых показателей в отчетном периоде.

5.7. Премия руководителю не начисляется по итогам работы за отчетный период в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя в отчетном периоде;

б) наличие факта грубого нарушения финансово-хозяйственной дисциплины;

в) наличие факта нецелевого, необоснованного и неэффективного использования бюджетных средств;

г) несвоевременной и (или) некачественной подготовки документов.

5.8. Не подлежат премированию:

- руководители, находящиеся на момент принятия решения работодателем о премировании в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет;

- руководители, находившиеся в период, за который производится премирование, в отпуске без сохранения денежного содержания;

- руководители, освобожденные от замещаемых должностей до момента принятия решения работодателем о премировании.

**6. Порядок и условия иных выплат**

6.1. Иные выплаты руководителям включают в себя:

- материальная помощь;

- поощрение в связи с юбилейными датами.

6.2. Материальная помощь в размере одного должностного оклада выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

6.3. При наличии экономии по фонду оплаты труда могут производиться следующие выплаты.

6.3.1. Поощрение в связи с юбилейными датами производится в следующих случаях:

- при достижении возраста 50 лет и каждые последующие 5 лет,

- при достижении пенсионного возраста.

6.3.2. Материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников;

- свадьба руководителя;

- рождение ребенка у руководителя;

- длительное расстройство здоровья;

- несчастный случай (пожар, кража, следствие природных стихий и т.д.)

6.3.3. Выплаты производятся на основании личного заявления руководителя с подтверждающими документами и распоряжения Учредителя.

6.3.4. Выплаты могут определяться как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере, но не более двух должностных окладов в год.

**7. Порядок формирования фонда оплаты труда руководителей**

7.1.Фонд оплаты труда руководителей формируется на календарный год.

7.2.Формирование фонда оплаты труда руководителей производится исходя из объема средств на выплату:

- должностных окладов - в размере 12 должностных окладов;

- надбавки за работу в сельской местности - в размере 3 должностных окладов;

- персональных повышающих коэффициентов - исходя из фактического объема средств, необходимых на обеспечение этих выплат в финансовом году;

- выплат за стаж непрерывной работы - исходя из фактического объема средств, необходимых на обеспечение этих выплат в финансовом году;

- стимулирующих выплат – в размере 16 должностных окладов;

- иных выплат – в размере 1 должностного оклада.