|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ПЕЧОРА»** |  | **«ПЕЧОРА»**  **МУНИЦИПАЛЬНÖЙ РАЙОНСА**  **АДМИНИСТРАЦИЯ** |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**  **ШУÖМ** | | |
| « 31 » января 2019 г.  г. Печора, Республика Коми |  | № 113 |

|  |
| --- |
| О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Печора» от 07.09.2018 г. № 1003/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» |

В целях уточнения вопросов, связанных с выплатой заработной платы руководителям муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора»

администрация ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в постановление администрации муниципального района «Печора» » от 07.09.2018 г. № 1003/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования муниципального образования муниципального района «Печора», муниципального образования городского поселения «Печора» следующие изменения:

1.1. Раздел 2 «Состав заработной платы руководителя» постановления изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с даты подписания и подлежит размещению на официальном сайте администрации муниципального района «Печора».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя руководителя администрации муниципального района «Печора» Е.Ю. Писареву.

|  |  |
| --- | --- |
| Глава муниципального района -  руководитель администрации | Н.Н. Паншина |

Приложение

к постановлению администрации

муниципального района «Печора»

от 31.01.2019 № 113

«Раздел 2. Состав заработной платы руководителя

В состав заработной платы руководителя входят:

‒ должностной оклад;

‒ выплаты компенсационного характера;

‒ выплаты стимулирующего характера.

2.1. Должностной оклад.

Должностной оклад руководителю устанавливается трудовым договором с руководителем, заключаемым Учредителем в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

Выплатами компенсационного характера являются:

- оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.1. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями; производится в порядке и [размерах](consultantplus://offline/ref=8CA5B9C0588C94E0A983FB6CFAB2421DEDFE07C85558CFEA76E902131AY0x3L) не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 148 ТК РФ).

2.2.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором согласно ст. 149, 151, 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в ночное время осуществляется за каждый час работы в ночное время в размере не менее 20% должностного оклада, рассчитанного за час работы (согласно ст.154 ТК РФ).

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально каждому руководителю на основании оценки целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя, в зависимости от личного вклада руководителя в общие результаты деятельности учреждения, с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

‒ надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

‒ надбавки за качество выполняемых работ;

‒ надбавка за выслугу лет;

‒ премиальные выплаты по итогам работы.

2.3.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается в размере до 200%к окладу по результатам работы за отчетный квартал.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения, назначенному в течение текущего квартала устанавливается в размере до 200% к окладу решением начальника управления культуры и туризма МР «Печора» на основании представленного отчета о работе за первый месяц работы в должности.

Основанием для выплаты надбавки за интенсивность и высокие результаты работы является выполнение целевых показателей эффективности работы учреждения, если иное не оговорено в трудовом договоре.

Конкретный размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы на текущий квартал устанавливается ежеквартально Управлением культуры и туризма муниципального района «Печора» с учетом рекомендаций Комиссии по распределению выплат стимулирующего характера и оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры и туризма МР «Печора», и их руководителей (далее - Комиссия) и выплачивается ежемесячно в соответствии с приказом начальника управления.

2.3.2. Надбавки за качество выполняемых работ.

К надбавкам за качество выполняемых работ относятся:

‒ надбавка за владение коми языком и применение его по роду своей деятельности в повседневной практической работе;

‒ надбавка за ведомственную награду или знак отличия (при условии соответствия награды или знака отличия профилю учреждения культуры и искусства);

‒ доплаты молодым специалистам.

2.3.2.1. Надбавка за владение коми языком и применение его по роду своей деятельности в повседневной практической работе руководителю устанавливается в размере 20% к окладу при условии применения коми языка в повседневной практической работе, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

2.3.2.2. Надбавка за почетное звание устанавливается в следующих размерах:

‒ руководителям, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник Республики Коми», «Заслуженный работник культуры Коми ССР», «Заслуженный работник культуры Коми АССР», 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», - 20 процентов должностного оклада, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения;

‒ руководителям, имеющим почетные звания: «Заслуженный работник культуры РСФСР», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры 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», - 30 процентов должностного оклада, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения.

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

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

По вновь присужденному (присвоенному) почетному званию надбавка устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присуждение (присвоение) почетного звания.

Надбавка за ведомственную награду или знак отличия устанавливается при условии соответствия награды или знака отличия профилю учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень оснований для установления надбавки за ведомственную награду или знак отличия | Размер надбавки в процентах, к должностному окладу |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре», Нагрудный знак Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации «За высокие достижения», Нагрудный знак Министерства культуры Российской Федерации «За вклад в российскую культуру», Нагрудный знак «Почетный кинематографист России». | 10 |
| 2. | Почетная грамота Министерства культуры РСФСР, Почетная грамота Министерства культуры Российской Федерации, Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации. | 8 |
| 3. | Благодарность Министра культуры Российской Федерации, Благодарность Министерства культуры Российской Федерации, Благодарность Федерального Агентства по культуре и кинематографии Российской Федерации. | 7 |
| 4. | Почетная грамота Министерства культуры Коми АССР, Почетная грамота Министерства культуры и национальной политики Республики Коми, Почетная грамота Министерства культуры Республики Коми, Почетная грамота Министерства культуры, туризма и архивного дела Республики Коми, Почетная грамота Агентства Республики Коми по туризму | 6 |
| 5. | Благодарность министра культуры Республики Коми, Благодарность министра культуры, туризма и архивного дела Республики Коми; благодарность Архивного агентства Республики Коми, Благодарность Агентства Республики Коми  по туризму. | 5 |

Надбавка за ведомственную награду или знак отличия руководителю устанавливается только по одному из указанных в Перечне оснований с наибольшим размером надбавки, отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

2.3.2.3. Молодым специалистам по должности руководителей, 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%.

2.3.3. Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, занимающих должности руководителей, прибывших 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.

Надбавка за выслугу лет руководителю учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением и, устанавливается в зависимости от стажа работы в размере до 20% к окладу в соответствии с решением Комиссии по установлению стажа на основании приказа Управления культуры и туризма муниципального района «Печора», отражается в трудовом договоре и выплачивается ежемесячно.

Руководителям устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

при стаже работы от 1 до 5 лет - 10 %;

при стаже работы от 5 до 15 лет - 15 %;

при стаже работы 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 при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми 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.

Надбавка за выслугу лет исчисляется 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 размера, заверенные подписью руководителя и печатью.

2.3.4. Премиальные выплаты по итогам работы руководителю учреждения производятся в следующих случаях:

1) по итогам проведения особо значимых мероприятий.

Особо значимыми мероприятиями считаются следующие культурно-массовые мероприятия:

‒ проводимые на территории муниципального района «Печора», Республики Коми или за ее пределами, имеющие важное значение для муниципального района, Республики Коми, Северо-западного федерального округа Российской Федерации, Российской Федерации (социокультурное, культурно-историческое), организованные по случаю социально значимого события, праздничных и (или) памятных дней, профессиональных праздников, для празднования (чествования) лица, внесшего значительный вклад в социально-экономическое и культурное развитие муниципального района, Республики Коми, страны;

‒ характеризующиеся внедрением новых эффективных методов и форм работы, направленных как на достижение конкретного результата, так и способствующих перспективному развитию учреждения,

‒ характеризующиеся признанием и наличием положительных отзывов за пределами муниципального района, Республики Коми;

‒ в рамках реализация грантовых проектов Республики Коми, Российской Федерации.

2) по итогам выполнения особо важных поручений начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора».

Особо важными поручениями считаются поручения, данные во исполнение поручения руководителя или заместителя руководителя администрации муниципального района «Печора», а также поручения, данные сверх плановых, предусмотренных муниципальным заданием, срок исполнения которых составляет менее 30 календарных дней, характеризующихся сложностью, срочностью и повышенными требованиями к качеству работ, особым режимом (графиком) работы.

Конкретный размер премии руководителю учреждения устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора» на основании решения Комиссии по итогам:

а) проведения особо значимых мероприятий;

б) по итогам выполнения особо важных поручений начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора».

Премия устанавливается в размере до 150% к окладу руководителя по каждому из подпунктов.

Премиальные выплаты в соответствии с подпунктами «а» и «б» осуществляются не чаще одного раза в квартал по каждому из подпунктов.

3) по итогам выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя **за отчетный квартал.**

Конкретный размер премии руководителю учреждения, в соответствии с настоящим подпунктом, устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора» с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и в размере до 150% к окладу руководителя.

4) по итогам выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и его руководителя **за отчетный календарный год.**

Конкретный размер премии руководителю, в соответствии с настоящим подпунктом, устанавливается приказом начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора» с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения и устанавливается в размере до 150% размера месячного фонда оплаты труда руководителя.

Размер премиальных выплат руководителю в соответствии с настоящим подпунктом снижается по рекомендации Комиссии за не достижение установленных для учреждения целевых показателей средней заработной платы отдельных категорий работников бюджетной сферы, повышение оплаты труда которых осуществляется в соответствии с Указами Президента Российской Федерации.

5) за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью в отчетном квартале, году.

Конкретный размер премии руководителю учреждения, в соответствии с настоящим подпунктом, устанавливается приказом начальника Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в зависимости от личного вклада руководителя и в размере до 150% к окладу руководителя.

Начисление премиальных выплат руководителю учреждения производится пропорционально фактически отработанному времени, за исключением выплат:

- за проведение особо значимых мероприятий;

- по итогам выполнения особо важных поручений начальника управления культуры и туризма муниципального района «Печора»;

- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью в отчетном квартале, году.

2.4. Регулирование уровня заработной платы руководителя.

2.4.1. Руководителю устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднемесячной численности работников учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Среднемесячная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя  муниципального  бюджетного  учреждения<\*> | для руководителя муниципального автономного учреждения <\*> |
| 1. | До 50 (включительно) | до 3,0 | до 4,0 |
| 2. | От 51 до 100 (включительно) | до 3,5 | до 4,5 |
| 3. | От 101 до 150 (включительно) | до 4,0 | до 5,0 |
| 4. | От 151 и до 200 (включительно) | до 4,5 | до 5,5 |
| 5. | От 201 и выше | до 5,0 | до 6,0 |

Примечание:

<\*> Предельное значение коэффициента кратности увеличивается на 1,5 - для руководителя бюджетного учреждения, 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».

2.4.2. Коэффициентами кратности являются соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения по его основной должности к среднемесячной заработной плате работников учреждения, в том числе работающих на условиях совместительства (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения).

2.4.3. При расчете среднемесячной заработной платы работников учреждения, а также 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.

2.4.4. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры и туризма муниципального района «Печора» в соответствии с настоящим Положением с учетом соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с настоящего Положения.

2.4.5. Управление культуры и туризма муниципального района «Печора» проводит 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, определенного в соответствии с пунктом 2.4.1. настоящего Положения.».

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**