# Приложение №2

к приказу начальника

МКУ «Управление культуры»

28 декабря 2015 г. №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**«Об оплате труда руководителя, главного бухгалтера**

**муниципального учреждения «Управление обслуживания муниципальных учреждений культуры», в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение «Об оплате труда руководителей, муниципальных учреждений, в отношении которого муниципальное казенное учреждение «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств» (далее - Положение) разработано в соответствии со [статьями 135](consultantplus://offline/ref=9AA6AC28E856444F14E6E348587CA7F511202345B2CA1FB859692010B2B616AF0290BF807FN4hEI), [144](consultantplus://offline/ref=9AA6AC28E856444F14E6E348587CA7F511202345B2CA1FB859692010B2B616AF0290BF8073N4hAI), 145 Трудового кодекса Российской Федерации, "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014, протокол N 11).

1.2. Система оплаты труда руководителей учреждений устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей, главного бухгалтера муниципальных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «город Саянск» (далее - учреждения) и включает в себя:

- размеры должностных окладов;

- показатели для установления премиальных выплат, условия их установления и выплаты.

1.3. Основанием для начисления и выплаты заработной платы руководителю учреждения, главному бухгалтеру являются: трудовой договор, приказы об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления), о размерах выплаты (выплат) стимулирующего характера, табель учета рабочего времени.

1.4. Оплата труда (заработная плата) руководителя, главного бухгалтера устанавливается (начисляется) в пределах ассигнований на оплату труда учреждения на текущий финансовый год.

1.5. Размер премии руководителю учреждения устанавливается работодателем.

Размер премии главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения в соответствии с локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2. Размеры должностных окладов руководителей учреждений, главного бухгалтера:

2.1. Должностной оклад руководителей учреждений, определяемый в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере.

Установление должностных окладов зависит от объема, качества и условий выполняемой работы и в пределах, предусмотренных [схемой](#Par51) должностных окладов руководителей учреждений.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование учреждения | Схема должностных окладов, руб. |
|  | «Управление обслуживания муниципальных учреждений культуры» | 18573-22260 |

2.2.Должностной оклад главного бухгалтера учреждений устанавливается на 10-40 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3. Выплаты премии руководителям учреждений, условия их установления:

3.1. В целях повышения успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, проявления инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, соблюдения трудовой дисциплины, для руководителей учреждений в пределах ассигнований на оплату труда на текущий финансовый год устанавливаются премиальные выплаты.

Общий размер премии начисляется за выполнение каждого показателя.

Премирование руководителей учреждений осуществляется в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Размер премиальных выплат, % |
| 1. | Высокий уровень исполнительской дисциплины: своевременность предоставления, достоверность и качество запрашиваемой информации, документации, исполнение приказов, распоряжений, рекомендаций, поручений | 15 |
| 2. | Качественное и эффективное выполнение задач и функций, определенных уставными документами учреждений | 10 |
| 3. | Соблюдение мер противопожарной безопасности, правил по охране труда и санитарно – гигиенических правил | 10 |
| 4. | Отсутствие замечаний, выявленных при проведении  проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности,  отсутствие предписаний контролирующих и надзорных органов | 10 |
|  | Максимальный размер: | 45 |

3.2.Порядок расчета, периодичности и начисления премиальных выплат руководителям учреждений определяется нормативным правовым актом работодателя.

3.3.По результатам деятельности учреждения, по итогам, руководителям учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по результатам деятельности учреждения по итогам (за квартал, полугодие, год)

Премия по результатам деятельности учреждения по итогам (за квартал, полугодие, год) устанавливается руководителю учреждения по согласованию с комиссией по оценке результатов деятельности муниципальных бюджетных учреждений культуры и образовательных учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры (далее — комиссия по оценке результатов деятельности учреждений, комиссия) в соответствии показателя эффективности деятельности учреждений, подведомственных МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск», их руководителей и критерии их оценки представлен в приложении №1 к настоящему Положению.

Состав комиссии по оценке результатов деятельности учреждений утверждается приказом МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск».

Срок полномочий комиссии – постоянный.

Решение принимается простым большинством голосов от присутствующих на заседании членов комиссии. Кворумом дня проведения заседания комиссии является присутствие не менее двух третей ее состава.

В случае равенства голосов решающим является голос председателя комиссии. Решения комиссии отражаются в протоколе, который подписывается председателем и секретарем комиссии. Председателем комиссии является руководитель МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск».

Председатель комиссии осуществляет руководство работой комиссии, созывает и ведет заседания, утверждает повестку заседаний, утверждает решения, обеспечивает и контролирует выполнение решений комиссии.

Организацию заседаний комиссии осуществляет секретарь комиссии. Секретарь комиссии оповещает членов комиссии о предстоящих заседаниях, готовит представленные документы к заседанию, оформляет протоколы заседаний, обеспечивает оформление и хранение документации.

3.3.1. Премия по результатам деятельности учреждения по итогам (за квартал, полугодие, год) (далее – премия) устанавливается в соответствии показателям эффективности деятельности учреждений, подведомственных МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск» и их руководителей, и не может превышать 100 процентов должностного оклада руководителя.

Конкретный размер премии определяется приказом начальника МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск» по согласованию с комиссией по результатам оценки деятельности учреждения.

Премия начисляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.

При не достижении руководителем установленных показателей эффективности деятельности учреждений, право на выплату премии по результатам деятельности учреждения, предусмотренную настоящим пунктом, не возникает изначально.

Премия, кроме того, может быть отменена (уменьшена) руководителю при следующих обстоятельствах:

- наложения дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

-наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

- имеющих нарушение замечаний руководителю учреждения выявленных в ходе проверок контрольно-надзорными органами (в т.ч. внутреннего контроля проводимых по заданию Учредителя), в отчетном периоде.

Руководители учреждений до 20 числа последнего месяца отчетного квартала, направляют в МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск» информацию для оценки результатов деятельности учреждений за отчетный период в соответствии с установленными показателями эффективности деятельности учреждений, подведомственных МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город Саянск».

3.4. Руководителю учреждения может выплачиваться премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

Конкретные размеры премии устанавливаются распоряжением (приказом) работодателя по согласованию с мэром городского округа, в пределах ассигнований на оплату труда на соответствующий финансовый год.

3.5. Премия не выплачивается:

- в случае привлечения руководителя учреждения в отчетном периоде к дисциплинарной или материальной ответственности;

- при наличии у руководителя учреждения неснятого дисциплинарного взыскания, на протяжении всего периода до снятия дисциплинарного взыскания;

- в случае совершения руководителем учреждения в отчетном периоде административного правонарушения, связанного с исполнением им своих должностных обязанностей, и привлечения его, в соответствии с действующим законодательством, к административной ответственности.

- в случае недостаточности бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4. По решению работодателя и при наличии экономии фонда оплаты труда, руководителю, его заместителю, главному бухгалтеру учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях:

- причинения материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирной кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть членов семьи, другие обстоятельства) - в размере не более 150% от должностного оклада.

- при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в размере до одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника и подтверждающих документов и оформляется приказом работодателя.

Материальная помощь начисляется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с федеральным и областным законодательством.

5. На заработную плату руководителям учреждений начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за работу в южных районах Иркутской области в соответствии с действующим законодательством.

Начальник МКУ

«Управление культуры администрации

муниципального образования «город Саянск» С.Ж.Каплина

Приложение №1

к Положению об Оплате труда руководителя,

главного бухгалтера муниципального

учреждения «Управление обслуживания муниципальных учреждений культуры», в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление культуры

администрации муниципального

образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств.

**Показатели**

**эффективности деятельности учреждений, подведомственных МКУ «Управление культуры администрации муниципального образования «город**

**Саянск», их руководителей и критерии их оценки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **МУ «Управление обслуживания муниципальных учреждений культуры»** | | | |
| 1. | Соблюдение сроков представления бюджетных заявок, бюджетных смет, отчетов | Соблюдение сроков представления бюджетных заявок, бюджетных смет, отчетов  Наличие устраненных замечаний  Наличие не устраненных замечаний | 20 баллов  10 баллов  (- 10 баллов) |
| 2. | Обеспечение комплексной безопасности учреждения и пребывающих в нем граждан | Соблюдение мер противопожарной и антитеррористической безопасности, правил по охране труда, санитарно-гигиенических правил  Наличие и эффективное функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки», отсутствие зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения за отчетный период, своевременная подготовка к отопительному сезону и т.п. (отсутствие предписании, представлений, замечаний со стороны контролирующих и надзорных органов по итогам проведенных проверок либо отсутствие самих проверок)  Наличие замечаний, устраненных в соответствии со сроками, указанными в предписаниях, представлениях контрольно-надзорных органов.  Наличие неисполненных в срок предписаний, представлений, предложений контрольно-надзорных органов или исполненных с нарушением сроков. | 20 баллов  5 баллов  (- 10 баллов) |
| 3. | Соблюдения сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности | Соблюдения сроков и порядка представления бюджетной и бухгалтерской отчетности  Наличие устраненных замечаний  Наличие не устраненных замечаний | 20 баллов  10 баллов  (- 10 баллов) |
| 4. | Соблюдения сроков и порядка представления статистической отчетности | Соблюдения сроков и порядка представления статистической отчетности  Наличие устраненных замечаний  Наличие не устраненных замечаний | 20 баллов  10 баллов  (- 10 баллов |
| 5. | Освоение и внедрение инновационных методов работы | Достижение позитивных результатов работы в условиях новых эффективных технологий, разработанных и внедренных в работу учреждения | 20 баллов |
| 6. | Укомплектованность учреждения кадрами | Доля укомплектованности, составляющая 100 %  Доля укомплектованности, составляющая менее 75 % | 20 баллов  10 баллов |
| 7. | Количество специалистов учреждения, прошедших повышение квалификации | Положительная динамика | 20 баллов |
| Стабильный результат | 10 баллов |
| Отрицательная динамика | (- 10 баллов) |
| 8. | Привлечение молодых специалистов | Положительная динамика | 20 баллов |
| Стабильный результат | 10 баллов |
| Отрицательная динамика | (- 10 баллов) |
| Совокупная значимость всех показателей по 4 разделу: 160 баллов | | | |

Начальник МКУ

«Управление культуры администрации

муниципального образования «город Саянск» С.Ж.Каплина