



ПОСТАНОВЛЕНИЕ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УРЮПИНСК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

от 26 августа 2020 г.

№ 646-п

Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки»

Руководствуясь статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 года № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», от 18 апреля 2016 года № 379-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», администрация городского округа город Урюпинск Волгоградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно – развлекательная прочая, не включенная в другие группировки» (далее по тексту – типовое положение).

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки» в срок до 1 сентября 2020 года:

2.1. Разработать и утвердить положение об оплате труда работников учреждения с учётом типового положения, утвержденного настоящим постановлением.

2.2. Провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам (эффективных контрактов) или заключению новых трудовых договоров с работниками в связи с изменениями в системе оплаты труда.

2.3. Организовать работу по информированию всех работников муниципального учреждения по вопросам изменений в системе оплаты труда.

3. Признать утратившими силу постановления администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области:

- от 25 июля 2016 года № 748-п «Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки"»;

- от 26 августа 2016 года № 876-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск от 25 июля 2016 г. № 748-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Деятельность учреждений клубного типа", "Деятельность ярмарок и парков с аттракционами"»;

- от 30 ноября 2016 года № 1237-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 25 июля 2016 г. № 748-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Деятельность учреждений клубного типа", "Деятельность ярмарок и парков с аттракционами" (в редакции от 26 августа 2016 г. № 876-п)»;

- от 27 апреля 2017 года № 314-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 25 июля 2016 г. № 748-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Деятельность учреждений клубного типа", "Деятельность ярмарок и парков с аттракционами"»;

- от 23 августа 2018 года № 644-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 25 июля 2016 г. № 748-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки"»;

- от 28 декабря 2018 года № 1042-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 25 июля 2016 г. № 748-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду эконо-

номической деятельности "Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки";

- от 11 февраля 2019 года № 84-п «О внесении изменений в постановление администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 25 июля 2016 г. № 748-п "Об утверждении типового положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности "Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки"».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы городского округа по социальным вопросам - начальника отдела образования С.В. Зубцову.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в газете «Урюпинская деловая газета» и распространяет свое действие с 1 августа 2020 года.

Глава городского округа
город Урюпинск
Волгоградской области

Ю.Н. Хорошеньков

Разослано: Зубцовой С.В., Комитету по финансам, отделам: экономики, юридическому, кадрам, культуры и туризма, МАУК «Урюпинский городской центр культуры», газете «Урюпинская деловая газета», Консультант Плюс.

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
городского округа город Урюпинск
Волгоградской области

от 26 августа 2020 г. № 646-п

Типовое положение

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду
экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная
прочая, не включенная в другие группировки»

1. Общие положения

1.1. Настоящее типовое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки» (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлениями администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области от 31 марта 2016 г. № 311-п «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», от 18 апреля 2016 г. № 379-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа город Урюпинск Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки» (далее - учреждения) и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников;

виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;

виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного

характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счёт средств бюджета городского округа г. Урюпинск и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.6. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться с учетом требований законодательства, настоящего Положения, по согласованию с представительным органом работников учреждения, часовые ставки заработной платы.

Должностные оклады аккомпаниаторов-концертмейстеров учреждений устанавливаются за 4 часа работы в день, руководителям клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов, (должностных окладов), ставок их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников учреждений (приложение 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных прика-

зами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 14 марта 2008 г. № 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии";

от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждений, занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, установлены в размерах, согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников [далее именуются – оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения в размере базовых окладов (ставок), установленных приложениями 1 и 2 к настоящему Положению.

2.3. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера базового оклада (должностного оклада), ставки по соответствующей ПКГ.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе

в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к базовым окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к базовым окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.5. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.6. Конкретные виды и размеры выплат компенсационного характера из числа предусмотренных настоящим разделом Положения, порядок их применения устанавливаются в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в соответствии с настоящим Положением.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
 - а) надбавка за интенсивность;
 - б) персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (должностному окладу), ставке;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ:
 - а) надбавка за качество выполняемых работ;
 - б) надбавка за квалификационную категорию (классность);
 - в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 4) премиальные выплаты:
 - а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
 - б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
 - в) единовременная премия.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, знание и использование иностранного языка работником, в должностные обязанности которого входит знание и практическое использование в работе одного или более иностранных языков, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдение сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается всем работникам, занимающим должности по которым предусмотрено должностное категорирование (высшей, первой, второй и третьей категорий).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: высшей категории - 25% от оклада (должностного оклада), ставки; первой категории – 15% от оклада (долж-

ностного оклада), ставки; второй категории – 10% от оклада (должностного оклада), ставки; третьей категории – 5% от оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (главный, ведущий, старший).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: категория "главный" - 20% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "ведущий" – 15% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "старший" – 8% от оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

Водителям автомобилей устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке надбавка за классность в следующих размерах:

водителям автомобилей 1-го класса – до 15 процентов;

водителям автомобилей 2-го класса – до 5 процентов.

Квалификационные категории "водитель автомобиля второго класса", "водитель автомобиля первого класса" устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств ("В", "С", "D", "Е").

Квалификационная категория "водитель автомобиля второго класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями "В", "С", "Е" или "D".

Квалификационная категория "водитель автомобиля первого класса" устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию "водитель автомобиля второго класса" не менее двух лет и водительское удостоверение с открытыми категориями "В", "С", "D" и "Е".

4.3.3. Надбавка за наличие почётного звания устанавливается работникам учреждений по основному профилю профессиональной деятельности.

Предельный размер:

до 25% от оклада (должностного оклада), ставки - за почетное звание "Заслуженный" или за наличие других государственных наград, полученных в сфере культуры;

до 25% от оклада (должностного оклада), ставки - за почетное звание "Народный".

Указанная надбавка осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной надбавки не должен превышать 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий, выплата устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

4.4. Общий размер выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, не должен превышать 250 процентов от оклада (должностного оклада), ставки.

4.5. Надбавка за непрерывный трудовой стаж.

4.5.1. Ежемесячная надбавка за непрерывный трудовой стаж устанавливается работникам учреждений в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 25 процентов от оклада, (должностного оклада), ставки;

при стаже работы более 20 лет - 30 процентов от оклада, (должностного оклада), ставки.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу), ставке за непрерывный трудовой стаж устанавливается работнику по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников пропорционально доле занимаемой штатной единицы.

4.5.2. Установление (изменение) размера надбавки за непрерывный трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

Порядок исчисления непрерывного трудового стажа установлен в приложении 3 к настоящему Положению.

4.6. Премияльные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Общий размер выплат премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчёте на год.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчёте на год.

4.6.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчёте на год.

4.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в процентах к базовому окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.8. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счёт средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии 100% выполнения муниципального задания, установленного учредителем.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты, стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

4.9. При разработке критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы работников учреждений рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных Планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы городского округа г. Урюпинск, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденным постановлением администрации городского округа

город Урюпинск Волгоградской области от 30 сентября 2013г № 692 – п «О мерах по поэтапному повышению заработной платы работников муниципальных учреждений культуры администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области»;

показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ);

показатели качества оказания муниципальных услуг;

показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения (за год, полугодие, квартал, месяц);

расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников;

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы.

4.10. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области.

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается ежегодно главой городского округа город Урюпинск Волгоградской области при согласовании с начальником отдела культуры и туризма администрации городского округа город Урюпинск Волгоградской области в соответствии с отнесением к группе по оплате труда и особенностями его изменения по следующим критериям:

наличие у учреждения обособленно расположенных (территориально удаленных) структурных подразделений (филиалов, отделов);

размер доли доходов от платных услуг и иной приносящей деятельности учреждения к финансовому обеспечению муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за отчетный год.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным учредителем с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Определение размера должностного оклада заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом следующих критериев:

1) исходя из штатной численности работников учреждения и количества штатной численности заместителей руководителя в учреждении:

независимо от штатной численности работников учреждения при наличии в штате свыше 1 единицы заместителя руководителя учреждения - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

при штатной численности работников учреждения до 50 единиц при наличии в штате не более 1 единицы заместителя руководителя учреждения - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 50 до 100 единиц и не более 1 единицы заместителя руководителя учреждения - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Определение размера должностного оклада главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом следующих критериев:

1) исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 50 единиц - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

от 50 до 100 единиц - на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

2) с учётом совмещения одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, при этом подпункт 1) указанного пункта не применяется.

5.6. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения с учетом критериев предусмотренных пунктом 5.4.,5.5. настоящего Положения.

5.7. Установить размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в следующем размере:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;
при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;
при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения.

5.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.9. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений относятся:

- 1) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 3) премиальные выплаты.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.11. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (за исключением надбавки за непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

5.13. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру принимается руководителем учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.14. Надбавка за непрерывный трудовой стаж устанавливается руководителю учреждения в размере и на условиях, определенных пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

5.15. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение о введении соответствующих коэффициентов принимается с учётом обеспечения финансовыми средствами.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада в месяц.

5.16. Руководителю учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.16.1 Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчёте на год.

Премия по итогам работы за год руководителю учреждения выплачивается по результатам его деятельности, при условии выполнения показателей, характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, с учетом оценки целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее – целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом).

Оценка выполнения целевых показателей деятельности руководителя учреждения по итогам года осуществляется отделом культуры и туризма администрации городского округа г. Урюпинск на основании представленной руководителем учреждения в срок до 20 числа месяца, следующего за отчетным годом, оценки выполнения показателей, характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учре-

ждения, по форме, установленной в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

5.16.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.16.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.16.4. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения и единовременной премии, устанавливаются распоряжением администрации городского округа г. Урюпинск.

5.17. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Приложение 1
к типовому положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений культуры городского
округа город Урюпинск
Волгоградской области по виду
экономической деятельности «Де-
ятельность зрелищно-
развлекательная прочая,
не включенная в другие
группировки»

Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки»

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Должности служащих, специалистов и профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
1	2	3	4
1.Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии			
1.1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"	контролер билетов	10100
1.2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	аккомпаниатор; культурорганизатор; руководитель клуба по интересам; руководитель любительского объединения; руководитель музыкальной части дискотеки;	10800

		контролёр-посадчик аттракциона	
1.3.	Должности, отнесенные к ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" "Должности культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	звукооператор; методист клубного учреждения	12800
1.4.	Должности, отнесенные к ПКГ руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	хормейстер; дирижер; балетмейстер; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха; руководитель клубного формирования (любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам)	14200
2. Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии			
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня"	дежурный аттракционов; киномеханик; костюмер; осветитель; установщик декораций; монтировщик сцены	10400

2.2.	Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня		
2.2.1.	1 квалификационный уровень	оператор пульта управления кино-установки	10600
3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих			
3.1.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
3.1.1.	1 квалификационный уровень	кассир	10100
3.1.2.	2 квалификационный уровень	должности первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	10600
3.2.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
3.2.1.	1 квалификационный уровень	художник; инспектор по кадрам	10800
3.2.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II	11300

		внутри должностная категория.	
3.2.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	11500
3.2.4.	4 квалификационный уровень	механик; мастер участка (включая старшего); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	11800
3.3.	Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
3.3.1.	1 квалификационный уровень	юрисконсульт (без категории); инженер-энергетик (без категории); инженер по ремонту (без категории)	14200
3.3.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: юрисконсульт II категории; бухгалтер II категории; инженер-энергетик II категории; инженер по ремонту II категории	14700

3.3.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: юрисконсульт I категории; бухгалтер I категории; инженер-энергетик I категории; инженер по ремонту I категории	14900
3.3.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	15200
3.3.5.	5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	15700
4.Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих			
4.1.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
4.1.1.	1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профес-	9700

		<p>сий рабочих: аккумуляторщик (1-3 разряд); слесарь-ремонтник (2-3 разряд); электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (2, 3 разряд); сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; дворник; кассир билетный; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; садовник; уборщик территорий; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; оператор платформы подъёмной; слесарь – сантехник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике</p>	
4.2	2 квалификационный уровень	<p>профессии рабочих, отнесённых к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p>	10200
4.2	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		

4.2.1.	1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, Раздел Профессии рабочих, общие для отраслей народного хозяйства»: аккумуляторщик (4-5 разряд)	10800
--------	----------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------

Заместитель главы
городского округа
по правовым вопросам

Е.С. Кудинова

к типовому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки»

Р А З М Е Р Ы

базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки», занимающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

Должность (профессия)	Размер базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, рублей
Художественный руководитель	14200
Специалист в сфере закупок	14200
Системный администратор информационно-коммуникационных систем	10800

Заместитель главы
городского округа
по правовым вопросам

Е.С. Кудинова

к типовому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки»

П О Р Я Д О К

исчисления и сохранения стажа непрерывной работы работников муниципальных учреждений культуры городского округа город Урюпинск Волгоградской области по виду экономической деятельности «Деятельность зрелищно-развлекательная прочая, не включенная в другие группировки»

1. Основным документом для определения стажа непрерывной работы является трудовая книжка.

2. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципальных учреждений культуры, финансируемых из бюджета городского округа г. Урюпинск, право на получение ежемесячной надбавки, засчитывается:

а) время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству в учреждениях культуры;

б) следующие периоды при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти, профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

время, когда работник не работал, но сохранял место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в) время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел)

дел) и днем поступления на работу в муниципальные учреждения культуры не превысил одного года.

3. Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за продолжительность непрерывной работы, сохраняется при поступлении на работу в муниципальные учреждения культуры при отсутствии во время перерыва другой работы.

3.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения по собственному желанию;

со дня прекращения научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры;

со дня увольнения из органов управления культуры, комитетов профсоюзов работников культуры.

3.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из муниципальных учреждений культуры после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним;

со дня возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях в качестве специалистов по оказанию помощи другим государствам, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

3.3. Не позднее трех месяцев:

со дня окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения, сокращением штатов;

со дня увольнения с военной службы военнослужащих, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства, не считая времени переезда.

3.4. Не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4. Стаж работы, дающий право на ежемесячную надбавку за продолжительность непрерывной работы, сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства, следующим лицам:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

получающим пособие по безработице, стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости населения;

принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и трудоустройства;

пенсионерам, получающим государственную пенсию по старости, инвалидности или за выслугу лет;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющихся с работы по собственному желанию из учреждения культуры и искусства в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

Заместитель главы
городского округа
по правовым вопросам

Е.С. Кудинова

Приложение 4
к типовому положению об оплате
труда работников муниципальных
учреждений культуры городского округа
город Урюпинск Волгоградской области по
виду экономической деятельности
«Деятельность зрелищно – развлекательная
прочая, не включённая в другие
группировки»

Оценка выполнения показателей,
характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или)
работ, оказываемых учреждением в соответствии с утвержденным в
установленном порядке муниципальным заданием, целевых показателей,
характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему
направлению деятельности учреждения

ФИО руководителя _____

(наименование учреждения)

за отчетный _____ год

№	Наименование показателей характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием; целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (по сравнению с предыдущим годом):	Критерии оценки показателей	Объем показателя			Максимальная оценка показателя, в % от должностного оклада	Установленная по итогам работы учреждения оценка показателя, в % от должностного оклада
			план	факт	% выполнения		
1.	Полнота нормативной базы учреждения и ее соответствие действующему законодательству	1. Наличие устава учреждения соответствующего действующему законодательству.				5 %	

4.	Эффективность деятельности учреждения	1. Степень выполнения муниципального задания за истекший год. 2. Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном периоде по сравнению с предыдущим годом. 3. Участие учреждения в реализации федеральных, областных, муниципальных программ. 4. Участие учреждения в смотре (конкурсах) федерального, регионального, муниципального уровней. 5. Привлечение внебюджетных средств и эффективное их использование. 6. Наличие сайта учреждения в сети интернет. Итого:				3 % 4 % 3 % 3 % 4 % 3 % до 20 %	
5.	Выполнение (перевыполнение) целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры в соответствии с п.3.1.1. и п.3.1.3. «дорожной карты»	1. Увеличение численности участников культурно– досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом). 2. Увеличение количества детей, привлекаемых к участию в клубно – досуговых формированиях, в общем количестве детей». Итого:				5 % 5 % до 10%	

Руководитель учреждения _____
(Ф.И.О. и подпись)

Заместитель главы
городского округа
по правовым вопросам

Е.С. Кудинова

