Проект

подготовлен управлением

бюджетного учёта и отчётности

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ГОРОДСКОЙ ОКРУГ ГОРОД СУРГУТ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА**

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

О внесении изменений в постановление

Администрации города от 26.10.2016 № 7952

«Об утверждении положения о порядке

и условиях установления конкретных размеров

выплат, составляющих фонд оплаты труда

руководителей муниципальных бюджетных

и автономных учреждений, куратором которых

является комитет культуры и туризма»

В соответствии с пунктом 3 постановления Администрации города от 22.11.2010 № 6213 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений города Сургута», распоряжением Администрации города от 30.12.2005 № 3686 «Об утверждении Регламента Администрации города»:

1. Внести в постановление Администрации города от 26.10.2016 № 7952 «Об утверждении положения о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма» (с изменениями от 23.06.2017 № 5341, от 12.10.2017 № 8801, от 08.08.2018 № 5992, 03.12.2018 № 9259) следующие изменения:

1.1. Пункт 2 раздела II приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«2. Перечень работников основного персонала учреждений, курируемых комитетом культуры и туризма Администрации города, утвержден приложением 4 к настоящему Положению.»

1.2. Подпункт 7.1 пункта 7 раздела II приложения к постановлению изложить в следующей редакции:

«7.1. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за соответствующий отчетный период (квартал, год).

По результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период (квартал, год) премирование руководителей учреждений производится с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, утвержденных приложением 2 к настоящему Положению, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных уставами учреждений, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премия по итогам работы за квартал руководителям учреждений устанавливается в размере до 45% от месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности. Конкретный размер премии по результатам работы за квартал определяется на основании отчета о достижении целевых показателей деятельности руководителей учреждений за отчетный период (далее - отчет) по форме, утвержденной приложением 5 к настоящему Положению.

Отчет с приложением информации и документов, подтверждающих достигнутые показатели, направляется на согласование в муниципальное казенное учреждение «Центр организационного обеспечения деятельности муниципальных организаций» (далее - специализированное учреждение) в срок до 05 числа месяца, следующего за отчетным кварталом, отчет за IV квартал - до 08 декабря текущего финансового года. Специализированное учреждение рассматривает и согласовывает целевые показатели раздела 2 «Финансово-экономическая деятельность» и пункт 3.3 раздела 3 «Уровень исполнительской дисциплины» отчета в течение трех рабочих дней.

Согласованный отчет направляется куратору учреждения.

Куратор рассматривает и утверждает отчет в течение трех рабочих дней с момента его получения.

При наличии замечаний куратор направляет отчет в учреждение. Учреждение в течение двух рабочих дней устраняет замечания и повторно направляет отчет куратору на утверждение.

После утверждения отчета куратор направляет его в специализированное учреждение для подготовки проекта распоряжения о выплате премии.

Специализированное учреждение в течение трех рабочих дней подготавливает проект распоряжения о выплате премии.

Премия по итогам работы за год руководителям учреждений устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности при условии наличия обоснованной экономии выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Конкретный размер премии по результатам работы за год определяется на основании оценки отчетов о достижении значений целевых показателей за четыре квартала текущего года, утвержденных приложением 5 к настоящему Положению, путем определения среднего значения установленных процентов премии руководителя.

Премия по результатам работы за отчетный период (квартал, год) начисляется пропорционально времени, отработанному руководителями.

В период работы включается время, отработанное в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, участие в семинарах, курсах повышения квалификации по поручению работодателя, исполнение государственных, общественных обязанностей.

Премия по результатам работы за отчетный период (квартал, год) выплачивается руководителям, проработавшим полный отчетный период (квартал, год), а также руководителям, проработавшим неполный отчетный период (квартал, год), по следующим причинам: прием на работу; отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; отпуск по беременности и родам; прекращение трудового договора по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора по инициативе работника (выход на пенсию, уход за ребенком, поступление в образовательное учреждение);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ликвидация учреждения);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещающую ее альтернативную гражданскую службу; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; смерть работника);

- истечение срока трудового договора.

При применении к руководителю учреждения дисциплинарного взыскания премия за соответствующий отчетный период (квартал, год) не выплачивается».

1.3. Положение о порядке и условиях установления конкретных размеров выплат, составляющих фонд оплаты труда руководителей муниципальных бюджетных и автономных учреждений, куратором которых является комитет культуры и туризма, дополнить приложениями 4, 5 в редакции, согласно приложениям 1, 2 к настоящему постановлению соответственно.

2. Управлению документационного и информационного обеспечения разместить настоящее постановление на официальном портале Администрации города.

3. Муниципальному казенному учреждению «Наш город» опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

5. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава города В.Н. Шувалов

Алёшина Оксана Андреевна

специалист-эксперт планово-экономического отдела

тел. 52 20 12

Приложение 1

к постановлению

Администрации города

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

Приложение 4

к положению о порядке

и условиях установления

конкретных размеров выплат,

составляющих фонд оплаты

труда руководителей

муниципальных бюджетных

и автономных учреждений,

куратором которых является

комитет культуры и туризма

Перечень работников основного персонала учреждений, курируемых комитетом культуры и туризма Администрации города

1. Деятельность учреждений библиотечного типа:

- библиотекарь (в том числе главный, ведущий, 1 категории),

- дизайнер,

-библиограф (в том числе главный, ведущий, 1 категории)

-редактор библиотеки,

-художник,

- руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (библиотеки, отдела, сектора),

- ведущий методист библиотеки,

- ведущий методист-организатор детского чтения.

2. Деятельность учреждений музейного типа:

- главный хранитель фондов;

- главный хранитель музейных предметов,

- научный сотрудник музея (в том числе старший, младший)

- хранитель музейных предметов,

- смотритель музейный;

- специалист по учетно-хранительской документации;

- специалист по обеспечению сохранности музейных предметов;

- специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;

- экскурсовод (в том числе по категориям),

-библиотекарь (в том числе по категориям),

- художник,

- художник-оформитель,

- дизайнер (в том числе по категориям),

- редактор электронных баз данных музея (в том числе по категориям),

- руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения по основной деятельности (отдела, секции, сектора, филиала, мастерской, службы).

- хранитель фондов

3.Деятельность учреждений дополнительного образования:

- преподаватель,

- концертмейстер,

- методист (в том числе старший),

- педагог-организатор.

- старший инструктор-методист,

-инструктор-методист

4. Деятельность учреждений концертных организаций и театров:

- главный режиссер,

- режиссер-постановщик,

- режиссер массовых представлений,

- заведующий художественно-постановочной частью,

- заведующий музыкальной частью,

- дирижер (в том числе главный),

- художник (всех специальностей и категорий),

- редактор,

- аккомпаниатор - концертмейстер (в том числе высшей категории),

- артист (всех специальностей и категорий),

- библиотекарь,

- лектор - музыковед, ведущий мастер сцены

- лектор - искусствовед (в том числе высшей категории),

- чтец мастер художественного слова (в том числе 1 категории),

- инженер-электроник,

- хормейстер (в том числе главный, высшей категории)

- балетмейстер хореографического коллектива (в том числе высшей категории, 1 категории),

5. Деятельность учреждений культурно- досугового типа:

- аккомпаниатор-концертмейстер,

- художник (всех специальностей и категорий),

- балетмейстер,

- режиссер-постановщик;

- руководитель клубного формирования;

- руководитель кружка;

- режиссер любительского театра (студии);

- режиссер массовых представлений;

- распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;

- администратор (в том числе главный, старший);

- дизайнер (в том числе ведущий);

- звукорежиссер;

- звукооператор;

- заведующий структурного подразделения (заведующий организационным, постановочным и техническим отделом);

- лектор-искусствовед;

- редактор,

- научный сотрудник,

- экскурсовод,

- менеджер;

- менеджер по культурно-массовому досугу;

- специалист по связям с общественностью;

- специалист по фольклору;

- специалист по жанрам творчества;

- старший методист;

- чтец-мастер художественного слова,

- методист,

- культорганизатор,

- руководитель студии,

- специалист по методике клубной работы,

- хормейстер (в том числе главный, высшей категории),

-инженер по световому оформлению мероприятий муниципального автономного учреждения «Городской культурный центр»,

-инженер по звуковому оформлению мероприятий муниципального автономного учреждения «Городской культурный центр»,

-инженер по видеомонтажу муниципального автономного учреждения «Городской культурный центр»,

-инженер муниципального автономного учреждения «Городской культурный центр», муниципального автономного учреждения «Городская дирекция культурных программ» (второй категории),

-инженер – программист муниципального автономного учреждения «Городская дирекция культурных программ»,

Приложение 2 к постановлению

Администрации города

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

Приложение 5

к положению о порядке

и условиях установления

конкретных размеров выплат,

составляющих фонд оплаты

труда руководителей

муниципальных бюджетных

и автономных учреждений,

куратором которых является

комитет культуры и туризма

УТВЕРЖДАЮ

Председатель комитета

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_

Общее количество баллов \_\_\_

Отчет

о достижении целевых [показателей](#P470) деятельности руководителя

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(фамилия, инициалы руководителя учреждения)

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(наименование учреждения)

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указать период)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели деятельности руководителя учреждения | Критерии оценки деятельности руководителя учреждения | Достигнутые целевые показатели деятельности (в соответствии с утвержденными критериями) | Количество баллов в соответствии с достигну­тыми целевыми показателями | Согласованные МКУ «ЦООД», куратором целевые показатели деятельности\* | Количество баллов в соответствии с согласованными целевыми показателями\* | Подтвер­ждающие документы |
| 1.Основная деятельность учреждения | | | | | | |
| 1.1. Выполнение показателей основной деятельности учреждения в соответствии с муниципальным заданием на оказание муниципаль­ных услуг, выполнение работ (не менее 90% по каждому показателю, характеризующему объем и качество оказания муниципальных услуг, выполнение работ) | от 90% (включительно) - 15 баллов;  до 90% - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| 1.2. Укомплектованность учреждения работниками, непосредственно оказывающими услуги (основной персонал) | -от 95% (включительно) - 5 баллов;  -до 95% - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| 1.3. Обеспечение повышения квалификации сотрудниками учреждения:  - участие в курсах повышения  квалификации с периодичностью,  определенной законодательством  и в соответствии с утвержденным планом-графиком;  - участие в семинарах, практикумах,  конференциях, тренингах, профессиональных конкурсах, иных мероприятиях, направленных на развитие профессиональных компетенций | - доля сотрудников учреждения, повысивших свою квалификацию на курсах повышения квалификации в соответствии с планом-графиком (100%) - 5 баллов;  - участие  сотрудников учреждения в семинарах, практикумах, конференциях и так далее – 5 баллов;  - отсутствие  участия -  0 баллов |  |  |  |  |  |
| Количество баллов при проведении итогов по разделу 1: | | |  |  |  |  |
| 2.Финансово-экономическая деятельность | | | | | | |
| 2.1. Использование финансового обеспечения на выполнение муниципального задания в от­четном периоде (не менее 90 процентов от утвержденных плановых назначений на соответ­ствующий период), без учета резерва для оплаты получателями субсидии непредвиденных расходов и обоснованно сложившейся эко­номии средств | от 90% (включительно) - 10 баллов;  до 90% - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| 2.2. Соблюдение сроков и качества предоставления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической от­четности, проектов планов финансово-хозяйственной деятельности (с расчетами и обоснованиями) и иной запра­шиваемой информации | соблюдение - 10 баллов;  несоблюдение - 0 баллов. |  |  |  |  |  |
| 2.3. Отсутствие необоснованной просроченной дебиторской и креди­торской задолженности | - наличие - 0 баллов;  - отсутствие - 5 баллов |  |  |  |  |  |
| 2.4. Отсутствие нарушений временного периода по выплате заработной платы, налоговым и иным платежам в бюджет и внебюджетные фонды, расчетов с поставщиками и подрядчиками:  - заработная плата - один месяц и более с установленной локальным актом даты выплаты;  - налоговые и иные платежи в бюджет и внебюджетные фонды - один месяц и более с даты, когда платежи должны осуществляться согласно законодательству;  - расчеты с поставщиками и подрядчиками - два месяца и более с даты, когда платежи должны осуществляться согласно условиям муниципальных контрактов, договоров | наличие - 0 баллов;  отсутствие - 10 баллов |  |  |  |  |  |
| 2.5. Выполнение плана поступлений от иной приносящей доход деятельности | от 95% (включительно) -  5 баллов;  до 95% - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| Количество баллов при проведении итогов по разделу 2: | | |  |  |  |  |
| 3. Уровень исполнительской дисциплины | | | | | | |
| 3.1. Обеспечение информационной открытости | - обеспечение регистрации и размещения актуальной информации об учреждении на федеральных, региональных порталах в полном объеме в соответствии с требованиями, установленными законодательством - 5 баллов;  необеспечение - 0 баллов;  - системное сопровождение и актуализация в учрежде­нии официального интернет-сайта, в том числе размещение общей информации в соответствии с действующим законо­дательством - 5 баллов;  отсутствие - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| 3.2. Соблюдение требований охраны труда и пожарной безопасности | соблюдение - 5 баллов;  нарушение - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| 3.3. Отсутствие нарушений, выявленных органами внутреннего и внешнего финансового контроля (Контрольно-счетной палатой, кон­трольно-ревизионным управлением, главным распорядителем бюджетных средств, куратором), а также по итогам ведомственного контроля в сфере муниципальных закупок | отсутствие - 10 баллов;  наличие - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| 3.4. Исполнение приказов комитета культуры и туризма, запросов, писем | исполнение - 5 баллов;  нарушение - 0 баллов |  |  |  |  |  |
| Количество баллов при проведении итогов по разделу 3: | | |  |  |  |  |
| Совокупная значимость всех критериев в баллах по всем разделам: | | |  |  |  |  |

\* Заполняется МКУ «ЦООД», куратором в соответствующих разделах

Руководитель учреждения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

подпись расшифровка подписи

Согласовано \_\_\_\_\_\_ баллов (в части раздела 2, пункта 3.3 раздела 3):

Руководитель МКУ «ЦООД» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/

подпись расшифровка подписи