

**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОШЕХАБЛЬСКИЙ РАЙОН»
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ**

ПРИКАЗ № 26а

от 15.12.2014

а.Кошехабль

«О выплатах стимулирующего характера директорам муниципальных учреждений культуры и об утверждении критериев и показателей эффективности учреждений и их руководителей»

1. Утвердить Положение «О выплатах стимулирующего характера директорам муниципальных учреждений культуры» (Приложение № 1).

2. Утвердить критерии и показатели эффективности и результативности деятельности бюджетных и казенных учреждений и их руководителей, подведомственных Управление культуры администрации МО «Кошехабльский район» (Приложения № 2).

3. Создать комиссию для распределения надбавки за интенсивность и высокие результаты в составе:

Хурья Р.М. – председатель комиссии.

Члены комиссии:

Хупов Р.Б. – главный бухгалтер МКУ МО «Кошехабльский район»
«ЦБ в сфере культуры»

Хамдохова З.Н. – председатель профсоюза работников культуры МО
«Кошехабльский район»

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник Управления культуры

Хурья Р.М.

С приказом ознакомлены:

Хупов Р.Б.

Хамдохова З.Н.

ПОЛОЖЕНИЕ

**«О выплатах стимулирующего характера
директорам муниципальных учреждений культуры»**

I. Общие положения.

1.1. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-р О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг.,

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности директоров муниципальных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг и росте квалификации; приведения в соответствие должностных окладов работников и оплаты труда конкретного размера по объему выполняемой работы.

1.2. Положение распространяется на всех директоров муниципальных учреждений культуры «Кошехабльский район», находящихся в ведении Управления культуры администрации МО «Кошехабльский район». Положение способствует совершенствованию системы оплаты труда директоров учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ), выполнению основных плановых показателей и результативности, в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2. Выплаты стимулирующего характера.

2.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера директорам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим положением (персональный повышающий коэффициент, повышающий коэффициент за специфику работы.)

Совершенствование системы стимулирующих выплат должно осуществляться исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг (выполнения работ) на основе введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности учреждения.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование директора к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директору с учетом критериев, позволяющих оценить

результативность и качество работы учреждения, руководителем которого он является.

2.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки эффективности и результативности их работы конкретизируются в трудовых договорах с директорами. (Эффективные контракты). Периодичность оценки эффективности деятельности учреждений и их руководителей может быть квартал, год, в соответствии с положениями «дорожной карты» по каждой сфере деятельности учреждения.

2.4. Устанавливается предельная, не более 40 процентов, доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений.

2.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.5.1. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.5.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директорам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг.

2.5.3. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

2.5.4. Конкретные размеры надбавки директорам учреждений утверждаются приказом учредителя в пределах средств, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы директора.

2.5.5. Конкретный размер надбавки может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.5.6. Размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы директорам учреждений устанавливаются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности учреждений и их руководителей (Директоров). Для оценки результативности и эффективности работы директоров утверждается приказом Управление культуры администрации МО «Кошехабльский район» перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя. При определении размера надбавки по результатам работы директора учреждения, каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя.

2.5.7. Для распределения надбавки за интенсивность и высокие результаты в Управление культуры администрации МО «Кошехабльский район» создается специальная открытая комиссия (далее – комиссия).

2.5.8. Председателем комиссии является начальник Управления культуры.

2.5.9. В полномочия комиссии входит:

а) Анализ и оценка представленных в комиссию документов по оценке качества труда директоров;

- б) Расчет оценочных баллов директора, в соответствии с показателями, предусмотренными в Критериях;
- в) Заполнение оценочного листа директора.

2.5.10. Перечень документов, рассматриваемых в комиссии:

- проект оценочного листа, заполненный директором, с приложением документов (материалов), подтверждающих достоверность указанных сведений о качестве труда;

Прием документов в комиссию производится за 10 дней до начала следующего отчетного периода.

2.5.11. На основании представленных документов комиссия устанавливает для каждого директора количество оценочных баллов в пределах диапазона баллов, предусмотренных в Критериях.

2.5.12. По результатам рассмотрения представленных документов на каждого директора оформляется оценочный лист за подписью членов комиссии, принимавших участие в заседании.

2.5.13. С момента ознакомления с оценочным листом в течение 3 дней директора вправе подать, а начальник Управления обязан принять обоснованное письменное заявление директора о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности (далее апелляция).

2.5.14. Основанием для подачи апелляции может быть только факт (факты) нарушения настоящего Положения, или технические ошибки в протоколе мониторинга профессиональной деятельности работника, оценочных листах. Апелляции директоров по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.5.15. Начальник Управления обязан осуществить проверку обоснованного заявления директора и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности директора, выраженную в оценочных баллах, эти ошибки должны быть исправлены. В этом случае на работника в установленном порядке оформляется новый оценочный лист.

2.5.16. По истечении трех дней, предусмотренных для подачи апелляции, оценочные листы директоров утверждаются начальником Управления и вступают в силу.

2.5.17. На основании оценочных листов начальник Управления приказом устанавливает персональные размеры выплат директорам на следующий отчетный период. Максимальный размер надбавки составляет 100% от оклада что соответствует максимальному возможному количеству баллов по всем критериям. (весовой коэффициент показателей в баллах переводится в проценты и пересчитывается пропорционально)

2.6. Надбавка за качество выполняемых работ.

2.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директорам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- при наличии почетного звания «заслуженный»,
- награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком).

При наличии у директора 2-х и более почетных званий или нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большое значение. Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.7. Повышающий коэффициент за выслугу лет.

2.7.1. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет директорам выплачивается в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях.

2.7.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается директору по основной работе. Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период (заявление) работника предоставлены в сроки определенные настоящим положением до 1 октября каждого года.

2.7.3. Стимулирующие выплаты за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.8. Премияльные выплаты по итогам работы

2.8.1. Директорам учреждений культуры осуществляются премияльные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда учреждения, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Учреждения вправе увеличивать премияльный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) (для бюджетных учреждений).

2.8.2. Премирование директора учреждения осуществляется по решению учредителя, в соответствии с Положением.

2.8.3. При премировании директора следует учитывать:

- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- участие в федеральных и региональных программах;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение директором своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

2.8.4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

2.8.5. Премирование директора учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых учредителем.

2.8.6. Учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.8.7. К премированию не могут представляться те работники, по вине которых допущено невыполнение основных показателей, нарушение трудовой и исполнительской дисциплины, правил техники безопасности, непроизводительной санитарии или другие нарушения.

2.8.8. Кратность ежемесячного дохода директора не должна превышать предельной кратности – 4,0 к среднемесячной заработной плате работников учреждения.

2.9. Персональный повышающий коэффициент.

2.9.1. Персональный повышающий коэффициент к должностным окладам (ставка заработной платы) в размере до 2,0 устанавливается директорам муниципальных учреждений культуры (далее – учреждение) с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.9.2. Директорам бюджетных муниципальных учреждений культуры персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развитие рынка платных услуг населению, с целью привлечения внебюджетных средств, направляемых на оплату труда работников.

2.9.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента директору учреждения и его размера принимается приказом Управления культуры администрации МО «Кошехабльский район».

2.9.4. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.9.5. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового

должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.9.6. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.9.7. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.10. Повышающий коэффициент за специфику работы.

2.10.1. Повышающий коэффициент к должностным окладам директоров за специфику работы в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах – 25 процентов. Повышающий коэффициент к должностному окладу директора за специфику работы устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

2.10.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту по учреждению за специфику его работы определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

2.10.3. Применение повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы к должностному окладу не образует нового должностного оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.10.4. Средства на осуществление выплаты повышающего коэффициента по учреждению за специфику его работы предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Оценочный лист

Директора _____
(ФИО работника, должность)

№	Показатели оценки эффективности деятельности работника	Периодичность оценки	Диапазон значений / максимальное количество баллов	Сведения о выполнении показателей за истекший период (заполняется работником)	Подтверждение сведений в протоколе мониторинга (заполняется администрацией, руководителем)	Оценочный балл (заполняется комиссией)	Обоснование (заполняется комиссией в случае снижения оценочных баллов)
1	Критерий №1 Нормативное обеспечение деятельности учреждения	С января по декабрь 20__ года	13				
2	Критерий №2 Ресурсное обеспечение	С января по декабрь 20__ года	15				
3	Критерий №3 Эффективной деятельности учреждения	С января по декабрь 20__ года	120				
4	Критерий №4 Финансово-хозяйственная деятельность учреждения	С января по декабрь 20__ года	25				
5	Критерий №5 Материально-техническая база учреждения	С января по декабрь 20__ года	15				
6	Критерий №6 Исполнительская дисциплина руководителя	С января по декабрь 20__ года	12				
	ИТОГО		200				

Оценочный лист составил:

« ____ » _____ »20__ год