ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к постановлению администрации

Первомайского сельского поселения

Белореченского района

от \_\_\_\_\_\_\_\_2015 года №\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о премировании руководителей учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района**

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение разработано и принято в соответствии со ст. 144 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановления администрации Первомайского сельского поселения Белореченского района от 29 апреля 2015 года № 71 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных администрации Первомайского сельского поселения Белореченского района» и положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района.

2. Действие положения распространяется на руководителей муниципальных учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района (далее – руководитель учреждения), а также лиц, временно исполняющих обязанности руководителя учреждения, и предусматривает дифференцированный подход к установлению надбавок стимулирующего характера и премирование в зависимости от личного вклада руководителя учреждения в улучшение показателей деятельности учреждения.

**II. Порядок и условия премирования руководителей учреждений**

1. По настоящему Положению премирование руководителей учреждений производится в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда:

по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ;

за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению главного распорядителя кредитов бюджетных средств Первомайского сельского поселения Белореченского района в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

2. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) производится на основании оценки результатов деятельности учреждения за отчетный период с учетом целевых показателей, критериев эффективности работы учреждения и их оценок в баллах в соответствии с Порядком оценки деятельности руководителей учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района (Приложение).

При этом премирование руководителей учреждений по итогам работы за год производится до 31 декабря отчетного года.

Для премирования руководителей учреждений по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) ежегодно до 15 декабря текущего года главный распорядитель кредитов бюджетных средств Первомайского сельского поселения Белореченского района утверждает критерии оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района.

Определение размера средств, направляемых на премии руководителям учреждений по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) (далее –базовый размер премии), осуществляется главным распорядителем кредитов бюджетных средств на основе анализа данных о плановом фонде оплаты труда учреждения (в том числе по соответствующим источникам финансирования), фактических расходах на оплату труда за истекший период (в том числе по соответствующим источникам финансирования), потребности в ассигнованиях на выплату должностных окладов, компенсационных выплат и других стимулирующих выплат. При этом определяется сумма экономии фонда оплаты труда с учетом резерва средств на предстоящую оплату отпусков и иных выплат в соответствии с законодательством. Базовый размер премии руководителя учреждения не должен превышать 25% суммы экономии фонда оплаты труда учреждения.

Премии руководителям учреждений по итогам работы выплачиваются ежеквартально.

Для премирования руководителей учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) создается Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района (далее – Комиссия).

Руководители учреждений до 10 числа месяца, следующего за отчетным периодом (квартал, полугодие, 9 месяцев), представляют в Комиссию отчеты о выполнении установленных показателей, а за год - в срок до 10 декабря текущего года.

По итогам рассмотрения отчетов руководителей учреждений Комиссия принимает решение о размерах премирования руководителей учреждений, которое оформляется протоколом и утверждается распоряжением администрации Первомайского сельского поселения Белореченского района. Проект распоряжения о премировании за год представляется на утверждение до 10 декабря текущего года.

Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

При увольнении руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде выплаты производятся за фактически отработанное время.

Премирование по итогам работы за период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год) не осуществляется:

в случае нанесения руководителем учреждения своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба учреждению;

при наличии дисциплинарного взыскания в отчетном периоде;

в случае если результат оценки эффективности деятельности составляет 35 баллов и менее;

при отсутствии денежных средств.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается руководителям учреждений единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Особо важными и срочными работами считаются работы, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для Учреждения.

По решению главного распорядителя кредитов бюджетных средств Первомайского сельского поселения Белореченского района к особо важным работам могут относиться следующие работы:

успешное завершение определенного задания в установленные сроки;

своевременное выявление и ликвидация аварийных ситуаций;

ликвидация последствий аварий, неблагоприятных погодных условий;

досрочное освоение новых методов, технологий, техники, программных продуктов, обеспечивающих высокий уровень осуществления рабочего процесса;

досрочная разработка новых методик, сценариев, положений, локальных нормативных актов.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Начальник финансового отдела И.А.Гонтарь

Приложение

к Положению о премировании руководителей учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района

Порядок

оценки деятельности руководителей учреждений культуры

Первомайского сельского поселения Белореченского района

1. Настоящий Порядок оценки деятельности руководителей учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района (далее – Порядок оценки) определяет основные принципы и этапы оценки результатов профессиональной деятельности руководителей учреждений культуры (далее – оценка деятельности).

2. Целью оценки деятельности руководителей учреждений культуры является повышение эффективности работы учреждений культуры Первомайского сельского поселения Белореченского района за счет оптимизации профессиональной деятельности работников, а также повышение их ответственности и заинтересованности в достижении поставленных целей и задач.

3. Задачи оценки деятельности руководителей учреждений культуры:

1) определение результатов выполнения руководителями учреждений культуры возложенных на них обязанностей и степени достижения поставленных перед ними целей и задач;

2) выявление путей повышения эффективности и результативности профессиональной деятельности руководителей учреждений культуры на краткосрочную и долгосрочную перспективы;

3) стимулирование эффективной деятельности руководителей учреждений культуры за счет разработки и внедрения комплексной системы показателей эффективности и результативности деятельности, обеспечивающих связь достигнутых в процессе работы результатов и оплаты труда руководителей учреждений.

4. Оценка деятельности руководителей учреждений культуры осуществляется на основе следующих основных принципов:

законности, т.е. соблюдения и реализации требований законодательных и иных нормативных правовых актов, регламентирующих процедуры оценки работника;

системности, т.е. все формы и процедуры оценки деятельности рассматриваются во взаимосвязи друг с другом, как элементы единой системы оценки;

экономической целесообразности, т.е. система оценки деятельности должна быть максимально малозатратной, как в экономическом, так и во временном отношениях;

единообразия подходов, т.е. все участники оценочных процедур подлежат оценке по единым критериям, уточненным для каждой должности;

открытости, т.е. обеспечение права работника на получение полной информации о процедурах проведения и результатах оценки его деятельности;

инновационности, т.е. во главу угла ставится повышение эффективности функционирования учреждения, в том числе за счет применения новых методов и структур управления, а не сохранение уже существующих форм в ущерб эффективности деятельности.

5. Оценка деятельности руководителей учреждений культуры производится путем определения Коэффициента эффективности труда (далее – коэффициент).

Коэффициент определяется за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Расчет коэффициента производится на основании критериев оценки эффективности деятельности и важности (веса) этих критериев. При этом совокупная значимость всех критериев должна составлять 100 процентов.

Методика расчета коэффициента представлена в таблице:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Критерии оценки эффективности деятельности | Важность (вес) критерия, % | Оценка выполнения, баллов | Взвешенная оценка,  гр. 3 х гр. 4 |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 |  | Зн1 | Оц1 |  |
| 2 |  | Зн2 | Оц2 |  |
| … |  |  |  |  |
| n |  | Знn | Oцn |  |
|  | Итого | 100 | X | Коэффициент  эффективности труда, % |

Итоговое значение коэффициента исчисляется как значение итога графы 5 разделенное на 100.

3. Оценка выполнения каждого критерия эффективности деятельности производится следующим образом:

* 1 балл — критерий соблюдается;
* 0 баллов - критерий не соблюдается.

Начальник финансового отдела И.А.Гонтарь