

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ПИТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

от 31 августа 2017 года №281

с. Питерка

Об утверждении положения о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат директорам муниципальных учреждений культуры

На основании пункта 4.6 Положения об оплате труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений культуры Питерского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Питерского муниципального района Саратовской области от 31 октября 2014 года №539, администрация муниципального района

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат директорам муниципальных учреждений культуры Питерского муниципального района согласно приложению.

2. Признать утратившим силу постановление администрации Питерского муниципального района от 7 августа 2012 года №338 «О выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений культуры».

3. Настоящее Постановление вступает в силу со дня его опубликования на официальном сайте администрации Питерского муниципального района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: [http://piterka.sarmo.ru](http://piterka.sarmo.ruy).

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального района по социальной сфере Брусенцеву Т.В.

Глава муниципального района С.И. Егоров

Приложение к постановлению администрации муниципального района от 31 августа 2017 года №281

ПОЛОЖЕНИЕ

о видах, порядке и условиях применения стимулирующих выплат директорам муниципальных учреждений культуры Питерского муниципального района

1. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях повышения результативности профессиональной деятельности директоров муниципальных учреждений культуры Питерского муниципального района (далее - директоров), своевременного и качественного выполнения должностных обязанностей, поручений и заданий, повышения квалификации и достижения высоких результатов профессиональной деятельности.
2. Выплаты стимулирующего характера директорам устанавливаются распоряжением администрации Питерского муниципального района на основании протокола комиссии по определению стимулирующих выплат директорам учреждений культуры Питерского муниципального района, исходя из критериев оценки целевых показателей эффективности деятельности учреждения, определенных настоящим Положением, в соответствующем порядке.
3. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции администрации Питерского муниципального района.
4. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.
5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Директорам осуществляются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплаты за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы.

2.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя.

1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе: ежемесячная надбавка за присвоенную классификационную категорию при наличии подтверждающих документов.
2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет в сфере культуры, в зависимости от общего стажа работы в сфере культуры в процентах к должностному окладу:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 5 % от должностного оклада (оклада);

- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10% от должностного оклада (оклада);

- при выслуге лет от 10 до 15лет - 15% от должностного оклада (оклада);

- при выслуге свыше 15 лет - 20% от должностного оклада (оклада).

2.1.1.3. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

* надбавка за участие в реализации областных, муниципальных программ, а также в мероприятиях, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов особо важных и срочных работ;
* надбавка за оперативное выполнение дополнительных задач.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к должностному окладу (окладу).

1. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:
2. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

* надбавка директорам, имеющим ученую степень, почетные звания, награжденным отраслевым почетным знаком в размере 20% должностного оклада.

При наличии у директора более одной ученой степени или одного почетного звания выплата производится только по одному основанию.

1. Выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

* премия при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
* премия за качество работы, которая устанавливается директору распоряжением администрации Питерского муниципального района с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Размер выплаты устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

1. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя

* премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются директору единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;
* премии по итогам работы (за месяц, квартал, год, иной период).

При премировании по результатам работы учитывается:

* инициатива, творчество и применение в работе современных норм и методов организации труда;
* достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
* выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
* качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
* участие в инновационной деятельности;

- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплаты устанавливается в абсолютном значении и выплачивается единовременно.

2.2. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются, исходя из должностного оклада без учета выплат компенсационного характера и иных выплат стимулирующего характера.

**3. Условия и порядок стимулирования**

1. Расчет стимулирующих выплат осуществляется комиссией по определению стимулирующих выплат директорам учреждений культуры Питерского муниципального района, результаты заседания которого оформляются соответствующим протоколом. Положение и состав о её комиссии утверждает Управление культуры и кино администрации Питерского муниципального района.
2. Для директоров определены следующие критерии оценки результативности и качества труда:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критерия | Кол-во баллов, до 10 |
| 1. За качественное выполнение и перевыполнение показателей муниципального задания, за своевременное и качественное предоставление ежемесячной, квартальной, годовой и другой отчетности. | 10 |
| 2. Сотрудничество и совместное проведение мероприятий с другими учреждениями, организациями. | 10 |
| 3. Обеспечение безопасного и эффективного функционирования учреждений (проведение мероприятий по охране труда, по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, санитарно-гигиенических мероприятий и др.). | 10 |
| 4. Проведение работ по благоустройству территории: (озеленение, скашивание травы, уборка снега, поддержание порядка и чистоты крыш, крылец и др.) | 10 |
| 5. Поддержание и укрепление материально-технической базы учреждения, сохранение, пополнение и увеличение основных средств | 10 |
| 6. Повышение квалификации | 10 |
| 7. Наличие постоянно-действующих клубных формирований | 10 |
| 8. Наличие коллективов со званием «Народный самодеятельный коллектив» | 10 |
| 9. Участие Дома культуры в конкурсах, фестивалях, смотрах, показах, турнирах | 10 |
| 10. Отсутствие предписаний контролирующих органов по результатам проверок | 10 |

3.2. Размер выплат указывается в баллах по каждому показателю. Все баллы суммируются. Стимулирующий фонд оплаты труда, доведенный муниципальным казенным учреждением «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» до членов комиссии по определению стимулирующих выплат, делится на общее количество баллов - получается стоимость одного балла. Размер баллов директора умножается на стоимость одного балла - таким образом, получается сумма стимулирующйх выплат директору.

4. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей

надбавки или на её лишение

4.1. Размер стимулирующих выплат, надбавок, доплат может быть снижен с учетом тяжести допущенных нарушении директором или директор может быть полностью лишен их в случаях:

- за нарушение трудовой, служебной дисциплины, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;

- не выполнение указаний и распоряжений главы Питерского муниципального района, касающихся работы и общественной нагрузки;

- снижение качества работ, за которые были определены надбавки;

- за невыполнение или некачественное выполнение установленного объема дополнительных работ;

- за невыполнение основных показателей, установленных в качестве критериев;

- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;

халатное отношение к сохранности материально-технической базы;

поступление объективных жалоб и замечаний от коллег или посетителей.

ВЕРНО: управляющий делами администрации

муниципального района В.В. Кунавина