**АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕРВОМАЙСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КАШАРСКОГО РАЙОНА**

**РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**18.05.2016 г. № 92**

С.Первомайское

**Об утверждении Положения**

**о порядке определения размера и сроках выплат надбавки за эффективность работы муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры Первомайского сельского поселения,**

**на 2016 год**

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение о порядке определения размера и сроках выплат надбавки за эффективность работы муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры Первомайского сельского поселения, на 2016 годсогласно приложению 1.
2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте Первомайского сельского поселения и опубликовать на официальных стендах.
3. Постановление вступает в силу с момента опубликования.
4. Контроль за выполнением постановления возложить на директора МБУК ДК Первомайского сельского поселения.

Глава Администрации

Первомайского сельского поселения В.А.Киселев

Согласовано «Утверждаю»

Глава Администрации Директор МБУК ДК Первомайского

Первомайского сельского поселения сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А.Киселев \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Н.Няпшаева

« 18 » мая 2016 г.

**Положение**

**о порядке определения размера и сроках выплат надбавки за эффективность работы муниципального бюджетного учреждения культуры Дом культуры Первомайского сельского поселения, на 2016 год**

**1. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Постановлением Администрации Кашарского района от 26.04.2013 г. № 327 Об утверждении «Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Кашарском районе», Постановлением Администрации Кашарского района Ростовской области от 07.05.2013г. № 335 «О внесении изменений в постановление Администрации Кашарского района от 29.10.2008г. № 659», Постановлением Администрации Кашарского района от 24.07.2013г № 577 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных учреждений», Постановлением Администрации Кашарского района от 13.10.2014г. № 863 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных муниципальному учреждению Кашарский отдел культуры, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности», Постановлением Администрации Кашарского района от 03.12.2014г. № 1024 «О внесении изменений в постановление Администрации Кашарского района от26.04.2013г. № 327», Постановлением Администрации Первомайского сельского поселения от 08.07.2013г. № 48 «Об утверждении «Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в Первомайском сельском поселении», Постановлением Администрации Первомайского сельского поселения от 06.05.2013г. № 23.1 «О повышении заработной платы отдельным категориям работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Первомайского сельского поселения»
  2. Настоящее положение регламентирует порядок, и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности учреждений культуры (далее – работники).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда (далее - надбавка) направлена на усиление материальной заинтересованности работников учреждений культуры в повышении качества процесса оказания услуг населению, развитию творческой активности и инициативы, мотивации работников в области инновационной деятельности, современных технологий.

1.3. Объем средств, предусмотренных на установление данной надбавки, определяется ежегодно главным распорядителем, при наличии доведенных объемов финансирования.

1.4. За счет средств, предусмотренных на установление данной надбавки, при наличии доведенных объемов финансирования, назначается выплата работникам с учетом показателей и критериев, позволяющих оценить качество выполняемых работ.

1.5 Порядок, размеры, условия осуществления выплат надбавки за эффективность работы, критерии оценки показателей эффективности работы, формы представления материалов по самоанализу деятельности разрабатывается комиссией по распределению работникам учреждений вышеуказанной надбавки.

Перечень критериев оценки эффективности работы устанавливается комиссией в зависимости от специфики работы.

1.6 Комиссия муниципального учреждения МБУК ДК Первомайского сельского поселения по распределению надбавки за эффективность работысостоит из руководителя учреждения, представителей коллектива учреждения, представителей главных распорядителей, представителя трудового коллектива.

Решение о назначении, размере и периодичности выплат работникам принимает руководитель муниципального бюджетного учреждения культуры.

1.7 Руководитель учреждения утверждает показатели эффективности работы всех работников для установления размера выплаты, а также форму по самоанализу деятельности.

1.8 Выплата надбавки за эффективность работы осуществляется на основании нормативного правового документа для работников, т.е. - приказом руководителя учреждения культуры и на основании протоколов комиссии.

1.9 Назначение выплат при наличии доведенных объемов финансирования производится один раз в год (отчетный период).

**2. Порядок и условия установления выплат надбавки за эффективность работы**

2.1 Выплаты работникам учреждения культуры устанавливаются руководителем МБУК ДК Первомайского сельского поселения, с учетом показателей и критериев, характеризующих результаты работы.

Выплата надбавки за эффективность работы предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода (год) в выполнении важных и срочных работ, мероприятий (подготовка к российским, областным, зональным, районным мероприятиям; подготовка нового репертуара, проведение выставок, презентаций и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и дополнительным соглашением («эффективным контрактом»).

Выплата надбавки за эффективность работы производится по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период (год) с учетом выполнения целевых показателей эффективности, личного вклада в осуществление основных целей и задач, определенных уставом учреждения, а также выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и дополнительным соглашением («эффективным контрактом»).

2.2 Работники учреждений культуры представляют комиссии материалы по самоанализу деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

2.3 Форма самоанализа - показатели работы в баллах, а также портфолио работника культуры.

2.4 Срок представления работником материалов по самоанализу- до 10 декабря текущего года. Руководитель учреждения для проведения контроля обязан не позднее 15 дней до установленного для выдачи заработной платы за декабрь 2016г. представить отчетные формы установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения главному распорядителю. Выплата надбавки проводится в установленный день получения заработной платы за декабрь.

Расчет размера выплат работникам культуры производится по результатам отчетного периода (год). По окончании года итоги должны быть подведены, и представлены портфолио, а также все необходимые расчёты, за 15 дней до выдачи заработной платы за декабрь. Выплата надбавки проводится в установленный день получения заработной платы за декабрь.

2.5. Для оценки эффективности работы работников учреждения и определение размера надбавки каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

2.6. При определении размера надбавки каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя.

2.7 Деятельность работника учреждения не может быть оценена в сто баллов, если он проработал не полный отчетный период (больничный лист, отпуск без сохранения заработной платы и т.д.). В случае, если работник проработал неполный отчетный период (год) и уволился, надбавка не выплачивается.

2.8 Работники могут оцениваться по стобальной системе в отчетном периоде при условии выполнения всех без исключения критериев.

2.9. Надбавка устанавливается работнику по основной работе.

2.10 Расчет размера надбавки осуществляется по балльной системе с учетом выполнения утвержденных критериев оценки эффективности работы работников учреждения и определяется следующим образом:

-определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения для выплаты надбавки;

- на основании  оценки эффективности деятельности работников учреждения производится подсчет баллов за соответствующий период;

- после подсчета баллов для оценки эффективности работы работников составляется сводный оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов;

- путем суммирования  находится общая сумма баллов.

- размер стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения на выплату надбавки делится на общую сумму баллов. Расчет стоимости 1 балла производится по формуле:

S = ФОТ ст / N, где

S - стоимость одного балла;

ФОТ ст - стимулирующая часть фонда оплаты труда; N - количество баллов;

- денежный вес одного балла умножается на сумму баллов, набранную каждым работником, таким образом, получается размер выплат по результатам эффективности работы за рассматриваемый период.

2.11 Размер надбавки работников за 1 календарный месяц не должен превышать 100 % должностного оклада руководителя.

2.12 Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения при наличии доведенных объемов финансирования.

2.13 При изменении размера стимулирующей  части фонда оплаты труда учреждения (увеличение или уменьшение фонда оплаты труда) производится корректировка денежного веса 1 балла, и, соответственно, размера выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

**3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей выплаты надбавки за эффективность работы**

3.1 Размер надбавки за эффективность работы может быть уменьшен, либо полностью прекращен в следующих случаях:

- лицам имеющим дисциплинарные взыскания;

- выявление в учреждении нарушений правил пожарной безопасности;

- нарушение трудового законодательства;

- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

- наличие замечаний по срокам и качеству представления любой необходимой отчетности (статистической и финансовой отчетности).

3.2 Основание для снижения или прекращение выплаты надбавки является приказ руководителя учреждения, с указанием причин и наличие подтверждающих документов (акты, объяснительные записки работников, предписание и др.)

3.3 Лишение выплаты надбавки полностью или частично производится за отчетный период, в котором имело место нарушение или обнаружен факт невыполнение показателей.

3.4 Размер надбавки пересматривается или не выплачивается при изменении размера оплаты труда или отсутствии средств на выплату данной надбавки.

Данная надбавка включает в себя доведение до средней заработной платы по учреждению, а не каждому работнику в отдельности.