Российская Федерация

Администрация Сальского городского поселения

Сальского района

Ростовской области

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 16.01.2018№30

г. Сальск

Об утверждении Положений об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципальных учреждений культуры Сальского городского поселения в 2018 году

В целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением Сальского городского поселения от 19.10.2016 № 651 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации Сальского городского поселения», Администрация Сальского городского поселения

**п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение «Об установлении стимулирующих выплат в виде коэффициента за качество выполняемых работ руководителям муниципальных учреждений культуры Сальского городского поселения, относящимся к категории административно - управленческого персонала. Порядок применения показателей, понижающих (исключающих) коэффициент за качество выполняемых работ» (приложение №1).

2. Утвердить Положение «Об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам муниципальных учреждений культуры Сальского городского поселения» (приложение №2).

3. Настоящее постановление довести до сведения руководителей муниципальных учреждений культуры Сальского городского поселения.

4. Настоящее постановление применять к правоотношениям, возникшим с 01 января 2018 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по финансово-экономическим вопросам Е.В. Ерохину.

Глава Администрации

Сальского городского поселения Г.В. Миргород

Верно: Начальник отдела по общим и

организационным вопросам А.В. Хмельниченко

Постановление вносит

финансово-экономический отдел Н.А. Мельник

Приложение №1

к постановлению Администрации

Сальского городского поселения

От 16.01.2018 № 30

Положение об установлении стимулирующих выплат в виде коэффициента за качество выполняемых работ руководителям муниципальных учреждений культуры Сальского городского поселения, относящимся к категории административно - управленческого персонала. Порядок применения показателей, понижающих (исключающих) коэффициент за качество выполняемых работ

**Раздел I. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Сальского городского поселения от 19.10.2016 № 651 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации Сальского городского поселения».

1.2. Настоящее Положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.3. Настоящее положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат в виде коэффициента за качество выполняемых работ (далее - коэффициент) руководителям муниципальных учреждений культуры, относящимся к категории административно- управленческого персонала Сальского городского поселения, а также порядок применения показателей, понижающих (исключающих) коэффициент за качество выполняемых работ.

1.4. Коэффициент может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в течение соответствующего календарного года. Выплата может быть установлена сроком не более одного года.

1.5. Размер коэффициента к должностному окладу устанавливается максимальным размером не более 2,0 для руководителя юридического лица, размером не более 1,9 для заместителя директора юридического лица.

1.6. Коэффициент руководителю учреждения выплачивается при условии наличия средств на вышеуказанные цели.

1.7. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться из различных источников:

- из фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств местного бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

- за счет добровольных пожертвований юридических и физических лиц при целевом направлении средств.

1.8. Заработная плата (ее основная часть)руководителей муниципальных учреждений культуры, относящимся к категории административно- управленческого персоналане может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников (статья 144 ТК РФ).

Выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) производятся в соответствии с **«**Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации Сальского городского поселения», утвержденном постановлением Администрации Сальского городского поселения от 19.10.2016 № 651.

Размеры оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы максимальным размером не ограничены.

**Раздел II. Определение размера коэффициента**

2.1. Размер коэффициента может составлять до 2,0 должностного оклада руководителя юридического лица.

Размер коэффициента руководителю учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности учреждением.

Коэффициенты устанавливаются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма балов | Размер коэффициента: |
| 1 | 100 | до 2,0 |
| 2 | от 96 до 99 | до 1,9 |
| 3 | от 91 до 95 | до 1,8 |
| 4 | от 86 до 90 | до 1,7 |
| 5 | от 81 до 85 | до 1,6 |
| 6 | от 76 до 80 | до 1,5 |
| 7 | от 71 до 75 | до 1,4 |
| 8 | от 66 до 70 | до 1,3 |
| 9 | от 61 до 65 | до 1,2 |
| 10 | от 56 до 60 | до 1,1 |
| 11 | от 51 до 55 | до 1,0 |
| 12 | от 46 до 50 | до 0,9 |
| 13 | от 40 до 45 | до 0,8 |

Если сумма балов составляет менее 40, коэффициент не устанавливаются.

Премирование по итогам работы предполагает поощрение руководителя за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен.

2.2. Размер коэффициента может составлять до 1,9 должностного оклада заместителя руководителя юридического лица.

Размер коэффициента заместителю руководителя учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности учреждением.

Коэффициенты устанавливаются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма балов | Размер коэффициента: |
| 1 | 100 | до 1,9 |
| 2 | от 96 до 99 | до 1,8 |
| 3 | от 91 до 95 | до 1,7 |
| 4 | от 86 до 90 | до 1,6 |
| 5 | от 81 до 85 | до 1,5 |
| 6 | от 76 до 80 | до 1,4 |
| 7 | от 71 до 75 | до 1,3 |
| 8 | от 66 до 70 | до 1,2 |
| 9 | от 61 до 65 | до 1,1 |
| 10 | от 56 до 60 | до 1,0 |
| 11 | от 51 до 55 | до 0,9 |
| 12 | от 46 до 50 | до 0,8 |
| 13 | от 40 до 45 | до 0,7 |

Если сумма балов составляет менее 40, коэффициент не устанавливаются.

Премирование по итогам работы предполагает поощрение заместителя руководителя за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен.

**Раздел III. Порядок установления коэффициента**

3.1. Коэффициент за качество выполняемых работ руководителям юридических лиц может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие распоряжением главы Администрации Сальского городского поселения по результатам подведения итогов выполнения учреждением показателей эффективности, приказом руководителя учреждения культуры для заместителя руководителя.

3.2. Для установления коэффициента за качество выполняемых работ руководители учреждений культуры представляют в Администрацию Сальского городского поселения отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов. Заместитель руководителя юридического лица предоставляет отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов в экспертно-аналитическую группу учреждения культуры.

3.3. Администрация Сальского городского поселения в течение 3 рабочих дней издает распоряжение об установлении коэффициента за качество выполняемых работ на соответствующий период.

3.4. Использование условий и показателей деятельности учреждений для определения размера коэффициента к должностным окладам руководителей за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

3.5. Применение коэффициента к окладу руководителя учреждения производится только по основной должности.

3.6. Применение коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Условия  для назначения коэффициента:

-  стаж работы в должности не менее 1 месяца.

**Раздел IV. Порядок применения показателей, понижающих (исключающих) коэффициент за качество выполняемых работ**

4.1. Снижение (исключение) коэффициента определяется ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в соответствии с распоряжением Администрации Сальского городского поселения по результатам подведения итогов выполнения учреждением показателей эффективности и наличием показателей, понижающих (исключающих) коэффициент за качество выполняемых работ.

4.2. При установлении понижающих (исключающих) коэффициент показателей учитываются документы, предоставляемые в Администрацию Сальского городского поселения руководителями учреждений культуры, уведомления и предписания о нарушениях, выявленных в учреждении контролирующими органами, документально подтвержденные: выявленные случаи нарушения сроков сдачи отчетности и предоставления недостоверных данных, невыполнение показателей муниципального задания и целевых показателей «дорожной карты» учреждения, обоснованные жалобы потребителей услуг учреждения, факты травматизма потребителей услуг и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции), выявленные факты коррупционного характера и факты конфликта интересов в учреждении, факты недостач и хищений материальных ценностей, допущение случаев нарушения трудовой дисциплины.

4.3. Администрация Сальского городского поселения издает распоряжение об установлении понижающих (исключающих) коэффициент показателей руководителю учреждения на соответствующий период.

4.4. Администрация Сальского городского поселения в соответствии с законодательством РФ, методическими рекомендациями вышестоящих органов, вправе вносить изменения в перечень показателей, понижающих (исключающих) коэффициент за качество выполняемых работ.

4.5. Использование недостоверных (неподтвержденных документально) сведений при установлении понижающих (исключающих) коэффициент показателей, не допускается.

4.6. Выплата коэффициента не производится в случаях:

- совершения нарушений, установленных трудовым, административным, уголовным законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

4.7. Прекращение выплат коэффициента производится на основании распоряжения главы Администрации Сальского городского поселения.

4.8. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Начальник отдела по общим и А.В. Хмельниченко

организационным вопросам

Приложение №2

к постановлению Администрации

Сальского городского поселения

От 16.01.2018 № 30

Положение об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ работникам учреждений культуры Сальского городского поселения

**Раздел I. Общие положения**

1.1.Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Сальского городского поселения от 19.10.2016 № 651 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации Сальского городского поселения».

1.2. Настоящее Положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.3. Настоящее положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ (далее- стимулирующие выплаты) работникам учреждений культуры Сальского городского поселения.

1.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в течение соответствующего календарного года. Стимулирующая выплата может быть установлена сроком не более одного года.

1.5. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

1.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения выплачиваются при условии наличия средств на вышеуказанные цели.

1.7. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться из различных источников:

- из фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств местного бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

- за счет добровольных пожертвований юридических и физических лиц при целевом направлении средств.

1.8. Заработная плата (ее основная часть)работников муниципальных учреждений культурыне может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников (статья 144 ТК РФ).

Выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) производятся в соответствии с **«**Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Администрации Сальского городского поселения», утвержденном постановлением Администрации Сальского городского поселения от 19.10.2016 № 651.

Размеры оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы максимальным размером не ограничены.

**Раздел II. Определение размера стимулирующих выплат**

2.1. Размер стимулирующих выплат может составлять:

- руководящий состав до 180 процентов от должностного оклада;

- специалисты до 160 процентов от должностного оклада;

- техническому и обслуживающему персоналу до 100 процентов от должностного оклада.

(Определение категорий должностей в соответствии с постановлением Администрации Сальского городского поселения от 29.01.2016 № 57 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры Сальского городского поселения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности).

2.2. Размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности.

Стимулирующие выплаты могут достигать следующих размеров:

– руководящий состав:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 180% |
| 2 | от 96 до 99 | до 170% |
| 3 | от 91 до 95 | до 160% |
| 4 | от 86 до 90 | до 150% |
| 5 | от 81 до 85 | до 140% |
| 6 | от 76 до 80 | до 130% |
| 7 | от 71 до 75 | до 120% |
| 8 | от 66 до 70 | до 110% |
| 9 | от 61 до 65 | до 100% |
| 10 | от 56 до 60 | до 90% |
| 11 | от 51 до 55 | до 80% |
| 12 | от 46 до 50 | до 70% |
| 13 | от 40 до 45 | до 60% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие надбавки не устанавливаются.

– специалисты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 160% |
| 2 | от 96 до 99 | до 150% |
| 3 | от 91 до 95 | до 140% |
| 4 | от 86 до 90 | до 130% |
| 5 | от 81 до 85 | до 120% |
| 6 | от 76 до 80 | до 110% |
| 7 | от 71 до 75 | до 100% |
| 8 | от 66 до 70 | до 90% |
| 9 | от 61 до 65 | до 80% |
| 10 | от 56 до 60 | до 70% |
| 11 | от 51 до 55 | до 60% |
| 12 | от 46 до 50 | до 50% |
| 13 | от 40 до 45 | до 40% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие надбавки не устанавливаются.

– технический и обслуживающий персонал:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 100% |
| 2 | от 60,1 до 99,9 | до 70% |
| 3 | от 40,1 до 60 | до 50% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие надбавки не устанавливаются.

2.3. Премирование по итогам работы предполагает поощрение работников за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

**Раздел III. Порядок установления стимулирующих надбавок**

3.1. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально приказом по учреждению по результатам подведения итогов выполнения показателей эффективности каждым конкретным работником по итогам работы за квартал.

В случае если стимулирующие выплаты производятся ежемесячно, то выплаты в текущем квартале производятся по итогам предыдущего квартала.

3.2. Решение об установлении стимулирующей надбавки принимается экспертно-аналитической группой, созданной в учреждении, в соответствии с Положением «Об экспертно - аналитической группе по определению стимулирующих выплат за качество выполняемых работ» персонально в отношении каждого конкретного работника.

3.3. Для установления стимулирующих надбавок работники учреждения представляют в экспертно-аналитическую группу отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов в форме таблицы.

3.4. Экспертно-аналитическая группа в течение 3 рабочих дней рассматривает и передает результат оценки в форме протокола директору учреждения для издания приказа об установлении стимулирующих выплат за качество выполняемых работ на соответствующий период.

Протокол об установлении стимулирующих выплат согласовывается с Администрацией Сальского городского поселения.

3.5. Использование условий и показателей деятельности учреждений для определения размера выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

3.6. Стимулирование труда работников учреждения производится только по основной должности.

3.7. Условия  для назначения стимулирующих выплат:

-  стаж работы в должности не менее 1 месяца.

3.8. Выплата надбавок не производится в случаях:

- совершения нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

3.9. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя учреждения.

3.10. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Начальник отдела по общим и

организационным вопросам А.В. Хмельниченко