Российская Федерация

Иркутская область

Заларинский район

казённое учреждение

Администрация Хор-Тагнинского муниципального образования

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 28.02.2018 г. № 18 с. Хор-Тагна

**Об утверждении порядка премирования руководителя учреждения и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры**

 **«Средне-Пихтинский Дом Досуга»**

Руководствуясь Федеральным 3аконом от 16.10.2003г. N2131-Ф3 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. N2' 2190-р об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, руководствуясь Приказом Министерства культуры Российской Федерации от 28.06.2013 г. N2 920 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности подведомственных учреждений культуры, их руководителей и работников по видам учреждений и основным категориям работников», Уставом МБУК «Средне-Пихтинский ДД», Администрация Хор-Тагнинского муниципального образования:

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить порядок премирования руководителя учреждения Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга» (Приложение №1).

2. Утвердить порядок премирования работников учреждения Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга» (Приложение №2).

3.Утвердить положение о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителя учреждения и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга» (Приложение №3).

4.Опубликовать настоящее постановление в информационном листке и разместить на официальном сайте Хор-Тагнинского муниципального образования в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

6.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Хор-Тагнинского

муниципального образования С.С.Ненахов

Приложение 1

 к постановлению Администрации

Хор-Тагнинского муниципального образования

от 28.02.2018 г № 18

**Порядок премирования руководителя Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга»**

**1.0бщие положения.**

1.1. Настоящий порядок премирования руководителя Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга» (далее Учреждение), разработан в целях усиления материальной заинтересованности руководителя в повышении эффективности деятельности Учреждения, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

**2.Условия премирования руководителя Учреждения**

2.1. Руководитель Учреждения премируется по итогам работы полугодия.

2.2. Премирование руководителя Учреждений по итогам работы за полугодие производится ежемесячно, начиная со следующего месяца за отчетным периодом.

2.3. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.4. Плановые показатели эффективности деятельности руководителя Учреждения за отчетный период утверждаются Учредителем.

2.5. Руководитель Учреждения обязан один раз в полугодие, не позднее 10 рабочих дней, представлять отчет по форме согласно Приложению №1, к порядку с заполнением достигнутых результатов.

2.6 Прием отчетов осуществляется секретарем комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения (далее - Комиссия). 2.7 Отчетность должна быть представлена в Комиссию на бумажных носителях. Отчет о выполнении показателей эффективности деятельности руководителями Учреждения, подписывается руководителем Учреждения и скрепляется печатью.

 2.8. Оценку достигнутого результата выполнения показателей и определение размера премии руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия путем составления соответствующего заключения.

 2.9. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании распоряжения администрации Хор-Тагнинского муниципального образования соответствии с заключением, указанным в пункте 2.8. настоящего Порядка.

 2.10. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, премия начисляется за фактически отработанное время. При. назначении на должность размер премии руководителю устанавливается в соответствии с размером, установленным предыдущему руководителю.

2.11. Премия руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях:

 - наложения дисциплинарного взыскания на руководителя Учреждения, за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него обязанностей и функций в отчетном периоде;

- совершения прогула, оформленных в установленном порядке;

- нанесения руководителем, своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем, заместителем руководителя Учреждения, выявленных в отчетном финансовом году.

**3. Порядок оценки выполнения показателей эффективности деятельности, размер, порядок премирования руководителя Учреждения.**

3.1. Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

 Выполнение показателей эффективности деятельности, установленных на полугодие, руководителем Учреждения оценивается в баллах и является основанием для установления премии.

 Комиссия на основе отчета руководителя Учреждения, документов, подтверждающих достижение показателей эффективности деятельности, определяет степень выполнения показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При максимальной сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, размер премии за отчетный период равен 100 процентам должностного оклада.

 При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

3.2. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя Учреждения за отчетный период могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.

Приложение 1 к Порядку

ФОРМА ОТЧЕТА

о выполнении показателей эффективности деятельности руководителя учреждения Муниципального бюджетного учреждения культуры

 «Средне-Пихтинский Дом Досуга»

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование показателя  | Критерий оценки | Единица измерения  | Плановое значение критерия | Фактическое значение критерия  | Бал по показателю  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| ИТОГО | х | х | х | х |  |

Приложение 2

 к постановлению Администрации

Хор-Тагнинского муниципального образования

от 28.02.2018 г № 17

**Порядок премирования работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга»**

**1.0бщие положения.**

1.1. Настоящий порядок премирования работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга» (далее Учреждение), разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников, в повышении эффективности деятельности Учреждения, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

**2.Условия премирования работника Учреждения**

2.1. Работники Учреждения премируется по итогам работы за год.

2.2. Премирование работников Учреждений по итогам работы за год производится ежемесячно, начиная со следующего месяца за отчетным периодом.

2.3. Премирование работников Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, личного вклада работников в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.4. Плановые показатели эффективности деятельности работников Учреждения за отчетный период утверждаются Учредителем в локальном акте по оплате труда.

2.5. Работники Учреждения обязаны один раз год, представлять отчетные данные, согласно требований руководителя учреждения, в свободной форме.

2.6 . Руководитель учреждения предоставляет комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих и премиальных выплат (далее комиссия), отчет на каждого работника о индивидуальном выполнении ежемесячных показателей эффективности деятельности работников учреждения.

 2.7. На основании годовых отчетных данных и с учётом ежемесячных показателей эффективности деятельности работников учреждения, комиссия, распределяет размеры премиальных выплат.

2.8. Руководителем учреждения в распоряжении прописываются размеры премиальных выплат работникам по итогам работы, на основании решения комиссии.

2.9. Выплата премии работникам учреждения производится ежемесячно на основании распоряжения руководителя.

2.10. При увольнении работника Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.11. Премия работнику Учреждения не начисляется в следующих случаях:

 - наложения дисциплинарного взыскания на работника Учреждения, за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него обязанностей и функций в отчетном периоде;

- совершения прогула, оформленных в установленном порядке;

- нанесения работником, своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей, выявленных в отчетном финансовом году и официально зарегистрированных.

**3. Порядок оценки выполнения показателей эффективности деятельности,**

**размер, порядок премирования работников Учреждения.**

3.1. Премирование работников Учреждения за ежемесячный отчетный период осуществляется в следующем порядке.

 Выполнение показателей эффективности деятельности, работниками Учреждения оценивается в баллах и является основанием для установления премии. Комиссия на основе отчетных данных руководителя Учреждения на каждого работника, о индивидуальном выполнении ежемесячных показателей эффективности деятельности, определяет степень выполнения показателей за ежемесячный отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При максимальной сумме баллов, соответствующей выполнению всех показателей эффективности деятельности работников Учреждения, размер премии за ежемесячный отчетный период может быть более 100 процентам должностного оклада.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов, премия работника Учреждения снижается в установленных пропорциях.

Приложение 3

 к постановлению Администрации

Хор-Тагнинского муниципального образования

от 28.02.2018 г № 17

**Положение**

**о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих и премиальных выплат руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга»**

**1.Общие положения**

Комиссия по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих и премиальных выплат руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга», (далее – Комиссия) создается казенным учреждением администрации Хор-Тагнинского муниципального образования, в целях рассмотрения отчетов, предоставляемых руководителем учреждения (далее Учреждение) о выполнении показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих и премиальных выплат руководителя и работников Учреждений.

 1.1. Положение о комиссии предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего и премиального характера работникам учреждения культуры, в т.ч. работающим по совместительству.

1.2. Основной задачей Комиссии является оценка эффективности деятельности руководителя и работников Учреждений на основе выполнения показателей эффективности деятельности.

 1.3. Комиссия осуществляет свою деятельность на постоянной основе.

 1.4. Состав комиссии утверждается распоряжением казённого учреждения администрация Хор-Тагнинского муниципального образования.

**2.Состав и полномочия Комиссии**

2.1. Комиссия состоит из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов Комиссии.

2.2. Председатель комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;

- председательствует на заседаниях Комиссии.

2.3. Секретарь комиссии ведет протокол, принимает отчеты от руководителя и заполняет заключения в течение пяти рабочих дней, следующих за отчетным периодом.

2.4. Заседание комиссии о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих выплат для руководителя, проводятся один раз в полугодие, не позднее 10 рабочих дней, следующих за отчетным периодом.

Заседание комиссии о комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих выплат для работников, проводятся один раз в месяц.

Возможны внеочередные заседания комиссии при увольнении руководителя учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода за который осуществляется премирование.

Дата проведения заседания Комиссии назначается председателем Комиссии.

2.5. Решение Комиссии принимается большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

При равенстве голосов решающим является голос председателя Комиссии.

2.6. Заседание Комиссии является правомерным, если на нем присутствует не менее половины от общего числа ее членов.

2.7. Для выполнения возложенных задач, Комиссия осуществляет следующие функции:

- рассматривает представленные руководителем отчеты о выполнении показателей эффективности деятельности руководителей и работников Учреждений;

- принимает решение о размере премии, снижении премии в отношении каждого руководителя и работников Учреждения.

2.8. Комиссия по вопросам, входящим в ее компетенцию, имеет право:

 - запрашивать у руководителей Учреждений необходимую для ее деятельности информацию;

- рассматривать размер премирования в отношении руководителя и каждого работника Учреждения.

1. **Порядок работы комиссии**

3.1. Стимулирующие и премиальные надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения культуры.

3.2. Руководителю и работникам учреждения культуры устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты согласно Положению об оплате труда руководителя и работников Муниципального бюджетного учреждения культуры «Средне-Пихтинский Дом Досуга », финансируемого из бюджета Хор-Тагнинского муниципального образования» (в новой редакции), утвержденного решением ДумыХор-Тагнинского муниципального образованияот 28.02.2018 г. № 6\4

3.3. По результатам оценки отчетов, решение подписывает председатель Комиссии.

3.4. Решение Комиссии по оценке выполнения показателей эффективности деятельности и определению размеров стимулирующих выплат руководителя и работников, за отчетный период, отражается в протоколе, который подписывается всеми членами Комиссии и представляется на утверждение председателю Комиссии.

Глава Хор-Тагнинского муниципального образования, на основании решения Комиссии, в течение трех дней с момента подписания решения, готовит распоряжение казенного учреждения администрации Хор-Тагнинского муниципального образования о премирования руководителя за отчетный период.

Руководитель учреждения, на основании решения Комиссии, в течение трех дней, с момента подписания решения готовит распоряжение Муниципального бюджетного учреждения культуры «Хор-Тагнинский центр культурно-досуговой и информационной деятельности» о премирования работников за отчетный период.