

|  |
| --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ****Администрации сельского поселения Дубовской сельсовет****Добринского муниципального района Липецкой области****Российской Федерации** |

с. Дубовое

27.11.2013 № 71

|  |
| --- |
| **Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры», их руководителей и Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры».** |

В целях обеспечения реализации Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, на основании утвержденных Методических рекомендаций Министерства культуры РФ и с учетом постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить показатели эффективности деятельности структурных подразделений муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры» (Приложение 1,2).

2. Утвердить Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры» (Приложение 3).

3**.** Утвердить показатели эффективности деятельности руководителя МАУК «Дубовской ПЦК» (Приложение 4.)

4. Определить целевые показатели (индикаторы) эффективности деятельности учреждения на 2014 год и плановый период 2015 и 2016 годов и учесть их при формировании муниципального задания до учреждений.

5. Директору муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры» Курзяковой С.Н. определить и утвердить целевые показатели (индикаторы) эффективности деятельности по должностям работников учреждения и использовать их при установлении компенсационных и стимулирующих выплат работникам, замещающим эти должности.

6. Подготовить и заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам с руководителем муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры».

7. Директору муниципального автономного учреждения культуры «Дубовской поселенческий центр культуры» подготовить и заключить дополнительные соглашения к трудовым договорам с работниками учреждения.

8. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2014 года.

**Глава сельского поселения Соломонов В.М.**

Приложение 1

Показатели эффективности деятельности

 сельских библиотек, входящих в структуру МАУК «Дубовской ПЦК»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | Показатели эффективности деятельности | Единица измерения | Рейтинг |
| Предыдущий отчетному год  | Отчетный год | Плановый год |
| 1 | количество зарегистрированных пользователей | тыс. чел. |  |  |  |
| 2 | объем фонда библиотеки |  тыс. экз. |  |  |  |
| 3 | количество обращений в библиотеку в отчетный период | единиц |  |  |  |
| 4 | количество новых поступлений в библиотечный фонд, всего, в том числе: | экз. |  |  |  |
| 4.1 | на электронных носителях | экз. |  |  |  |
| 5 | количество изданий в библиотеке в расчете на 1жителя | единиц |  |  |  |
| 6 | количество справок, консультаций для пользователей (всего), в т.ч.: | единиц |  |  |  |
| 7 | Количество массовых мероприятий (вечера, выставки, информационные мероприятия) | единиц |  |  |  |
| 8 | количество документов, выданных пользователям  | экз. |  |  |  |
| 9 | Наличие компьютерного оборудования в актуальном состоянии | единиц |  |  |  |
| 10 | Подключение к сети Интернет | тарифный план |  |  |  |
| 11 | Количество высококвалифицированных работников в учреждении | чел. |  |  |  |
| 12 | Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и(или) профессиональную подготовку | чел. |  |  |  |

Приложение 2

Показатели эффективности деятельности

Домов культуры и клубов, входящих в структуру МАУК «Дубовской ПЦК»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№****п/п** | Показатели эффективности деятельности | Единица измерения | Рейтинг |
| Предыдущий отчетному год  | Отчетный год | Плановый год |
| 1 | количество участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом  | процентов |  |  |  |
| 2 | количество участников клубных формирований  | человек |  |  |  |
| 3 | доля клубных формирований для детей в общем количестве | процентов |  |  |  |
| 4 | число проведенных культурно-досуговых мероприятий  | единиц |  |  |  |
| 4.1 |  доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи в общем объеме мероприятий учреждения | процентов |  |  |  |
| 5 | Доля выездных мероприятий в общем объеме мероприятий | процентов |  |  |  |
| 6 | удельный вес населения, участвующего в проводимых платных культурно-досуговых мероприятиях | процентов |  |  |  |
| 7 | Количество детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях  | человек |  |  |  |
| 8 | Участие в межрегиональных, областных, районных конкурсах, фестивалях и др. мероприятиях | количество в год |  |  |  |
| 9 | число лауреатов межрегиональных, областных, районных конкурсов и фестивалей  | человек |  |  |  |
| 10 | Количество информаций о деятельности учреждения в СМИ, Интернет | единиц |  |  |  |
| 11 | количество киновидеоустановок  | единиц |  |  |  |
| 12 | количество киносеансов  | единиц |  |  |  |
| 13 | посещаемость киносеансов  | тыс.чел |  |  |  |
| 14 | Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности |  тыс. руб. |  |  |  |
| 15 | Количество высококвалифицированных работников в учреждении | чел. |  |  |  |
| 16 | Количество работников учреждения, прошедших повышение квалификации и(или) профессиональную подготовку | чел. |  |  |  |

Приложение 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о порядке установления стимулирующих выплат руководителю**

 **МАУК «Дубовской ПЦК»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю МАУК «ДубовскойПЦК» (далее - Положение) определяет размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностному окладу и порядок премирования руководителя МАУК «Дубовской ПЦК».

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу.

**2. Размер и порядок выплат стимулирующего характера.**

2.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда руководителя устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации от 21.11. 2008г. № 18 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных учреждений».

2.2. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются руководителю до 200% должностного оклада в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год согласно Приложений 1, 2.

Назначение выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации сельского поселения.

 Для определения размера выплат стимулирующего характера руководитель представляет до 15 января в администрацию сельского поселения информацию о результатах деятельности учреждения за истекший год.

Выплаты руководителю могут быть изменены в течение года.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю устанавливаются в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет- 10%;

- от 5 до 10 лет- 20%;

- от 10 до15 лет- 25%;

- свыше 15 лет-30%.

 2.4. Выплаты за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю - до 30% должностного оклада.

2.5. Премирование руководителя производится за выполнение муниципального задания, показателей эффективности деятельности учреждения, обеспечение комплексной безопасности учреждения, целевое использование бюджетных средств, развитие внебюджетной деятельности, повышение квалификации работников учреждения, степень удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг, своевременное предоставление отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, других сведений и их качество:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, до 6 должностных окладов с учетом выплат стимулирующего характера в порядке, установленном настоящим Положением;

- за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности до 2 должностных окладов с учетом выплат стимулирующего характера.

 2.6. Расчет показателей премирования производится нарастающим итогом с начала года в сравнении с соответствующим периодом предыдущего года.

 2.7.При отсутствии замечаний со стороны учредителя руководитель премируется в размере до 100% должностного оклада (с учетом выплат стимулирующего характера) в зависимости от имеющихся средств на премирование.

 2.8. При назначении премии руководителю, кроме итогов выполнения конкретных количественных показателей и критериев оценки деятельности учреждения, учитывается выполнение обязательств и требований, предусмотренных контрактом, качество и соблюдение сроков выполняемой работы по поручению учредителя.

 Размер, представленной к рассмотрению премии может быть уменьшен за:

 - невыполнение контрольных цифр муниципального задания по обеспечению предоставления муниципальных услуг, лишение полностью;

- не эффективное использование выделенных бюджетных ассигнований, связанное с наличием не освоенных остатков на конец отчетного периода, наличие замечаний по итогам проверок, ревизий финансово – хозяйственной деятельности, снижение от 10% до 50%;

- наличие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды снижение от 10% до 50%;

- ненадлежащее качество работы с документами, несвоевременное предоставление отчетов и другой запрашиваемой информации, невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации, нарушение служебной дисциплины, снижение от 10% до 50%.

 Решение по данному вопросу принимается коллегиально и фиксируется в протоколе.

2.9. Помимо премии за основные показатели производственно-финансовой деятельности, при условии обеспечения положительной динамики уровня средней заработной платы основного персонала по сравнению с соответствующим периодом прошлого года, руководителю могут выплачиваться единовременные премии до 2-х должностных окладов с учетом доплат и надбавок в год:

- за получение призовых мест в профессиональных конкурсах, фестивалях и высокой оценки других мероприятий, а также грантов;

- за участие в федеральных и областных целевых программах, разработке проектов, стратегических планов, концепций.

 Для обоснованности начисления единовременной премии, учреждение представляет учредителю письмо – ходатайство о дополнительном премировании.

 **3. Порядок выплаты премий за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности**.

 3.1. Премирование руководителя за развитие платных форм деятельности производится ежемесячно в размере до 15% от должностного оклада с учетом выплат стимулирующего характера, в зависимости от имеющихся средств от платных форм деятельности при наличии положительной динамики по сравнению с соответствующим периодом (месяцем) прошлого года.

 3.2. Основанием для начисления премии за развитие платных форм деятельности является письмо учреждения и данные статистической отчетности формы № П-1.

 4. За счет экономии по фонду оплаты или средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителю может быть оказана материальная помощь в связи с юбилейными датами, в особых случаях (несчастье, смерть близких родственников, стихийные бедствия и другие), а так же при уходе в отпуск.

 5. Все выплаты стимулирующего характера оформляются распоряжением учредителя. Премии, предусмотренные п.2.1 и п.3.1. начисляются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.

 6. Руководителю, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится пропорционально отработанному времени в данном периоде.

 При увольнении руководителя по другим основаниям вопрос о его премировании решается учредителем.

 7. Премии, выплачиваемые руководителю в соответствии с настоящим Положением, учитываются при исчислении среднего заработка в случаях, предусмотренных законодательством.

Приложение 4.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя | Индикаторы | Значение индикаторов |
| 1. | Степень выполнения учреждением муниципального задания  | Выполнение муниципального задания | **50%**За каждый процент недовыполнения, снижение на 2%При выполнении муниципального задания менее чем на 90% на текущий год не устанавливается |
| 2. | Выполнение целевых показателей (индикаторов) эффективности работы учреждения | Обеспечение позитивной динамики в сравнении с предыдущим годом | **50%**При отсутствии позитивной динамики, размер устанавливается с учетом причин, повлиявших на снижение показателей |
| 3. | Рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году (нарастающим итогом с начала года) по сравнению со средней заработной платой за соответствующий период предыдущего года | Степень достижения показателей соотношения средней заработной платы работников учреждения со средней заработной платой в области | **50%**При необеспечении позитивной динамики, снимается не менее чем на квартал |
| 4. | Участие в общественно-значимых акциях и культурно-просветительских мероприятиях районного, областного масштаба, федеральных целевых программах, грантах сферы культуры | Наличие поданных заявок на привлечение средств областного, федерального бюджета и внебюджетных источников | **50%** |
|  | **Итого:** |  | **200%** |