Утверждено

приказом отдела культуры, спорта и молодежной

  политики администрации Вачского

муниципального района № 72 от 20.08.2012г.

Положение

об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Вачского муниципального района

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Вачского муниципального района.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Вачского муниципального района, определяет их виды, размеры, условия  и порядок установления.

Установление выплат стимулирующего характера направлено на стимулирование руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда того учреждения, в котором они работают.

**II. Виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления**

**2.1. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:**

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;

- единовременная премия;

         - надбавка от оклада (ставки): лицам, награжденным государственными наградами, почетными званиями, нагрудными знаками;

- оказание материальной помощи.

**2.2. Выплаты стимулирующего характера за результаты работы за полугодие:**

2.2.1. Расчет выплат стимулирующего характера по результатам работы за месяц, квартал, полугодие производится на основании критериев.

Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда руководителя по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

 2.2.2. Установление выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры за результаты работы производится ежемесячно, что позволяет учитывать динамику достижений.

2.2.3. Если на руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры  налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера на определенный начальником отдела культуры, спорта и молодежной политики, на период ему не устанавливаются.

2.2.4. Расчет размера выплат стимулирующего характера за результаты работы каждому руководителю  и обоснование данного расчета производится отделом культуры, спорта и молодежной политики администрации Вачского муниципального района (далее-Отдел культуры). Для подготовки указанного расчета на основании приказа начальника отдела культуры создается комиссия. Председателем указанной комиссии является начальник отдела культуры. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании.Произведенный комиссией расчет с обоснованием оформляется итоговый оценочный лист оценки эффективности деятельности руководителя, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Комиссия на основании всех материалов составляет оценочные листы с указанием баллов по каждому руководителю муниципальных бюджетных учреждений культуры.

2.2.5. Оценочные листы и данные по размерам премий  руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры рассматриваются и утверждаются на заседании Отдела культуры по вопросу распределения стимулирующих выплат руководителям муниципальных бюджетных учреждений *ежемесячно*. Сразу после утверждения оценочных листов каждый руководитель  муниципального бюджетного учреждения культуры должен быть ознакомлен с оценочным листом.

2.2.6.Если по представленному расчету не имеется возражений, замечаний, предложений и т.д., тоиздается приказ начальника отдела культуры об утверждении оценочных листов с суммами баллов по всем руководителям муниципальных бюджетных учреждений и об утверждении размеров выплат по результатам работы руководителям муниципальных бюджетных учреждений *ежемесячно.*

2.2.7. Приказ с утвержденным оценочным листом  передается в соответствующее муниципальное бюджетное учреждение культуры для включения оценочного листа по оценке результативности работы руководителя муниципального бюджетного учреждения в итоговый оценочный лист по всем работникам муниципального бюджетного учреждения, для определения денежного веса одного балла и расчета на предстоящий период, исходя из денежного веса и из суммы баллов оценки результативности работы, размеров поощрительных надбавок всем работникам муниципального бюджетного учреждения, включая руководителя.

2.2.8. Проводится подсчет баллов каждому руководителю муниципального бюджетного учреждения за период, по результатам которого устанавливается выплата стимулирующего характера. Полученное количество баллов складывается с баллами, полученными другими работниками учреждения и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

 2.2.9. В течение календарного года ведется мониторинг профессиональной деятельности каждого руководителя по утвержденным критериям и показателям.

**2.3. Порядок лишения (уменьшения стимулирующих выплат):**

3.1.  Сотрудник может быть лишен  стимулирующих выплат (постоянных и разовых), либо размер выплаты снижен:

-за нарушение Устава Учреждения;

-за нарушение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

-за нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья работников, инструкций по охране труда;

-за нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины

- за дисциплинарное взыскание, выговор.

3.2. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом по отделу культуры.

**III.Единовременное премирование руководителей:**

3.1. Единовременное премирование руководителей производится за достижение высоких результатов деятельности  и за выполнение особо важных и ответственных работ по следующим основным  показателям:

 - выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;

-  выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;

-  выдвижение творческих идей в области управления.

         -подготовка объектов к работе;

-устранение последствий аварий;

-подготовка и проведение международных, российских, республиканских, муниципальных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, олимпиад, мастер-классов.

3.2. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

юбилейные даты;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3.Размер премии может определяться как в процентах к минимальному окладу (ставке), так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

3.4. Единовременное премирование руководителей муниципальных бюджетных учреждений осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

3.5. Единовременное премирование руководителей муниципальных бюджетных учреждений осуществляется на основании приказа начальника отдела культуры, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

**IV. Доплаты и надбавки от должностного оклада, награжденным государственными и отраслевыми наградами:**

4.1. Руководителям, награжденным государственными наградами, почетными званиями устанавливается  надбавка-до 25%;

4.2. Доплаты и надбавки от оклада руководителям муниципальных бюджетных учреждений осуществляется на основании приказа начальника отдела культуры, в котором указывается конкретный их процент.

4.3. Ежемесячные надбавки руководителям, имеющим государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки, выплачиваются при условии соответствия профилю деятельности. При наличии у руководителя двух и более оснований для установления надбавки за государственные награды, почетные звания, нагрудные знаки выплата надбавки осуществляется по одному из оснований

**V. Оказание материальной помощи**

5.1. Материальная помощь руководителям оказывается по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), вступления работника в брак, продолжительной болезни, рождения ребенка, по юбилейным датам (50,55 и 60 лет) и в случаях трудной жизненной ситуации.

5.2.Оплата материальной помощи производится на основании приказа начальника отдела культуры. .

5.3. Вновь принятые работники имеют право на оказание вышеназванной материальной помощи в размере, пропорционально отработанному времени.   
5.4. Основанием для оказания материальной помощи является личное заявление работника, в случае смерти самого работника, основанием является заявление близкого родственника или члена его семьи.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**