



**Администрация городского округа – город Галич
Костромской области**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От « 28 » декабря 2017 года

№ 991

Об утверждении Положения
о выплатах стимулирующего
характера руководителям
учреждений культуры городского
округа - город Галич Костромской области

В целях реализации отдельных положений Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с постановлением главы администрации городского округа – город Галич Костромской области от 31 октября 2008 года № 1015/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых за счёт средств бюджета городского округа – город Галич Костромской области»,

постановляю:

1. Утвердить Положение о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений культуры городского округа - город Галич Костромской области
2. Признать утратившим силу Постановление администрации городского округа – город Галич Костромской области от «15» декабря 2011 года «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера руководителям учреждений культуры городского округа - город Галич Костромской области».
3. Настоящее постановление вступает в силу с момента официального опубликования и распространяется на правоотношения возникающие с 29 декабря 2017 года.

Глава администрации городского округа

С.В.Синицкий

**Положение
о выплатах стимулирующего характера руководителям
муниципальных учреждений культуры городского округа –
город Галич Костромской области.**

Глава 1. Общие положения.

1.1 Положение разработано в соответствии с постановлением главы администрации городского округа – город Галич Костромской области от 31 октября 2008 года № 1015/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, финансируемых за счёт средств бюджета городского округа – город Галич Костромской области»

1.2 Настоящее Положение устанавливает порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных учреждений культуры городского округа – город Галич Костромской области, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием учреждений.

1.3 Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в конечных результатах работы учреждений.

1.4 Выплаты стимулирующего характера осуществляются на основе индивидуальной оценки труда руководителя и его персонального вклада в эффективное развитие учреждения и выполнения целевых показателей деятельности.

Глава 2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.1 Настоящим Положением предусматриваются следующие виды выплат стимулирующего характера, перечень которых утверждён приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 года № 818:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) персональный повышающий коэффициент;
- 4) за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (полугодие, год), в связи с юбилейными датами.

2.2 Размеры ежемесячных стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам руководителей.

2.3 Для осуществления выплат стимулирующего характера, указанных в п. 2.1 настоящего Положения, применяются критерии оценки эффективности деятельности, количественные и (или) качественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся.

2.4 Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается при условии выполнения количественных показателей деятельности учреждения (мониторинг) по итогам работы учреждения за квартал, год:

- увеличение количества посещений библиотек – до 0,5;
- увеличение количества книговыдач – до 0,5;
- рост книжного фонда библиотек – до 0,5;
- увеличение количество посетителей культурно -досуговых мероприятий -до 0,5;
- увеличение количество участников клубных формирований – до 0,5;
- темп роста доходов от платных услуг, оказываемых учреждением населению, привлечение дополнительных источников финансирования (в сравнении с аналогичным периодом предшествующего финансового года) – до 1,0
- отсутствие объективных жалоб граждан, в том числе зарегистрированных в органах местного самоуправления, департаменте культуры Костромской области, вышестоящих органах – до 0,5;
- подготовка и участие в грантовых конкурсах – до 0,5;
- реализации мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов -до 0,5;
- организации каникулярного отдыха учащихся (проведение городских мероприятий) – до 0,5;

2.5 Надбавка за качество выполняемых работ выплачивается при условии:

- выполнения плана учреждений за год – до 0,5;
- своевременное представление материалов, документов, отсутствие предписаний о нарушении санитарно – гигиенических требований, пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда, КСК, прокуратуры – до 0,5;
- обеспечение результативного участия в международных, всероссийских, межрегиональных, областных, зональных, районных, городских конференциях, семинарах, фестивалях, конкурсах, выставках, акциях, иных мероприятиях до 1.0;
- обновление стендов, создания новых экспозиций и выставок – до 1,0;
- актуализация информации о муниципальном учреждении на Официальных сайтах, СМИ, наличие публичной отчетности – до 0,5;
- проведение мероприятий для детей, подростков, пожилых людей, инвалидов, а также для детей, состоящих на учете в КДН и ЗП, ПДН – до 0,5;
- создание ландшафтного дизайн – проекта прилегающей к учреждению территории – до 0,8;
- за образцовое выполнение своих трудовых обязанностей выплачивается в размере 10% руководителям, имеющим почётные звания «Залуженный работник культуры РФ», «Заслуженный деятель культуры», «Заслуженный работник культуры Костромской области», а также награждёнными орденами и медалями, знаками «За высокие достижения» и «За достижения в культуре», Почётными грамотами Министра культуры РФ, но не имеющими вышеперечисленных званий. Указанная надбавка выплачивается по одному из вышеуказанных оснований.

2.6 Персональный коэффициент устанавливается конкретному руководителю муниципального учреждения культуры:

- самостоятельность и ответственность – до 0,6;
- использование автоматизированных систем управления, персонального компьютера в работе – до 0,4;
- наличие отраслевых наград (почётные грамоты, нагрудные знаки, звания) – до 0,5;

- за создание сценариев и режиссирование программ, концертов, фестивалей, конкурсов, выставок, интерактивных мероприятий общегородского и областного уровня – до 0,5;
- за наличие отраслевого образования – до 0,5;
- за наличие квалификационной категории – до 0,6;
- за организацию методической работы в библиотеках – до 0,8;
- за организацию работы по сохранности, безопасности и учёту библиотечных фондов – до 0,5.

2,7 Надбавка за стаж непрерывной работы и выслугу лет выплачивается по занимаемой должности в размере:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 15%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 20%;
- при выслуге свыше 10 лет – 30%.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях культуры, включая работу в образовательных учреждениях отрасли культуры;
- периоды работы в учреждениях культуры, находящихся и находившихся ранее на балансе других ведомств и профсоюзов;
- периоды работы на должностях специалистов и руководителей в органах управления культуры, в централизованных бухгалтериях при органах управления культуры.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или применения данной надбавки.

2.8 Руководителям муниципальных учреждений культуры устанавливаются премиальные выплаты. Размер и основание выплат указывается в распоряжении учредителя.

Премии руководителям учреждений культуры городского округа – город Галич Костромской области могут выплачиваться за:

- инновационную деятельность (при наличии программных и проектных документов, согласованных с учреждением) – до 1,0;
- инициирование и осуществление культурных проектов, эффективное руководство творческими и проектными группами – до 1,0;
- расширение спектра услуг населению, в т.ч. платных – до 0,5;
- осуществление реорганизации, структурных преобразований в учреждении – до 0,5;
- успешное осуществление аналитико-прогностической деятельности, участие в разработке и внедрении нормативных и программных документов в сфере культуры, наличие перспективного качественного планирования работы, разработку и реализацию концепций развития учреждения, управление организационными изменениями - до 0,5;
- внедрение в практику работы учреждений культуры актуальных форм и методов работы, разработка методик, сценарных материалов в сфере народного творчества, культурно – досуговой деятельности, библиотечного дела, сохранения и развития народных художественных промыслов и ремёсел, патриотического воспитания граждан – до 0,7;
- мониторинг деятельности, сбор государственных статистических данных по сети культурно-досуговых учреждений, библиотек, учреждений, осуществляющих

киновидеопокказ в муниципальном образовании, подготовка аналитико-прогностических, концептуальных документов, методических рекомендаций, предложение по совершенствованию работы муниципальных учреждений культуры, участие в разработке программ и проектов в сфере традиционной народной культуры, любительского искусства, сохранения и развития народных художественных промыслов и ремёсел, библиотечного дела, патриотического воспитания – до 0,5;

- организацию прикладных, социологических и маркетинговых исследований – до 0,8;

- разработку и осуществление программ управления персоналом, создание оптимальных условий развития творческой и деловой инициативы, повышения квалификации работников, создание действенного кадрового резерва всех уровней управления учреждением, разработку и внедрение форм материального и морального стимулирования трудовой активности работников, создание условий (систем, процедур, программ), способствующих более полному использованию деловых качеств сотрудников, в т.ч. молодых специалистов – до 0,5;

- эффективную межтерриториальную и межведомственную координацию деятельности, активную и стабильную работу с иными учреждениями социокультурной сферы муниципального образования, областными государственными учреждениями отрасли «Культура» - до 0,5;

- успешное организационно-творческое обеспечение проведения областных и общегородских культурно-массовых мероприятий – до 0,7;

- результативное взаимодействие с органами территориального общественного самоуправления, общественными организациями – до 0,7;

- успешную организацию ремонтных работ, укрепление материально-технической базы учреждений – до 0,5;

- внедрение и успешное функционирование информационных систем и технологий, в т.ч. открытие и поддержку сайтов в Интернете, предоставление пользователям документов на электронных носителях информации, доступа к сети Интернет, электронными базами данных – до 0,9;

- обеспечение активной рекламно-информационной деятельности учреждения – до 0,5.

- получение Грантов – до 1,0.

Премирование (единовременное вознаграждение) может осуществляться также в связи с государственными или профессиональными праздниками, юбилейными датами (достижения 50, 55 (для женщин), 60-летнего возраста (для мужчин)) – до 1,0.

Глава 3. Порядок утверждения, назначения и осуществления выплат стимулирующего характера.

3.1 Выплата надбавок стимулирующего характера устанавливается в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителей муниципальных учреждений культуры.

3.2 Размеры надбавок стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением, на основании ходатайства структурного подразделения администрации, курирующего вопросы культуры, и представленных руководителями учреждений документов (материалов, отчётов, информации, подтверждающих право на получение надбавок) за расчётный период.

3.3 Руководителям, отработавшим неполное количество рабочих дней в расчётном периоде, надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Глава 4. Основания лишения права на выплаты стимулирующего характера (частично или полностью).

4.1 Руководитель учреждения может быть лишён права на надбавки частично или полностью на основании распоряжения учредителя с указанием конкретных причин лишения надбавки в следующих случаях:

- 1) за невыполнение или некачественное выполнение должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре – до 0,5;
- 2) за нарушения, выявленные контролирующими органами в финансово-хозяйственной деятельности учреждения – до 0,5;
- 3) за нарушение руководителем трудовой дисциплины – до 1,0;
- 4) за нарушение требований по охране труда и противопожарной безопасности – до 0,5;
- 5) за нарушение установленных требований оформления документации – до 0,5;
- 6) за предоставление недостоверной информации, упущения и искажения в отчетности – до 0,6;
- 7) за не обеспечение сохранности имущества учреждения – до 1,0;
- 8) за неисполнение приказов, распоряжений и поручений, несоблюдение сроков предоставления документов – до 0,5;
- 9) наличие обоснованных претензий, жалоб – до 0,5;
- 10) за иные правонарушения и несоблюдение действующего законодательства – до 0,5.

4.2 Лишение надбавки стимулирующего характера полностью или частично производится за расчётный период, в котором имело место нарушение.

Глава 5. Заключительные положения.

5.1 Надбавки стимулирующего характера, установленные руководителю, предусмотренные настоящим Положением, включаются в среднемесячный заработок, сохраняемый за работником во время ежегодного отпуска, выполнения государственных и общественных обязанностей, при исчислении пенсий и иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.2 Выплата надбавок стимулирующего характера руководителям учреждений культуры производится по решению учредителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.