

ОТДЕЛ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ОХОТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

17.11.2016 № 202
р.п. Охотск

Об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

Руководствуясь постановлением администрации Охотского муниципального района от 30.03.2010 № 91 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района:

1. Утвердить прилагаемые:

- Положение о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района;

- состав комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района;

2. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

3. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания.

И.о. начальника отдела культуры



М.К. Нуржанова

УТВЕРЖДЕНО

приказом отдела культуры
администрации Охотского
муниципального района
от 17.11.2016 № 102

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района (далее – руководители, учреждение, Положение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении эффективности своей профессиональной деятельности, выполнении показателей оценки результативности работы учреждений и направлены на создание благоприятных условий для предоставления населению района качественных услуг.

1.3. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений производятся в пределах фонда оплаты труда учреждений.

1.4. Настоящее Положение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты за выполнение важных и срочных работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за год;
- надбавка за стаж непрерывной работы.

2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

2.1. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.2. Размеры стимулирующих выплат руководителям учреждений (за исключением выплат за стаж непрерывной работы) назначаются комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

2.3. Состав Комиссии утверждается приказом отдела культуры администрации Охотского муниципального района.

Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности руководителей учреждения;
- назначение стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы;
- назначение стимулирующих выплат за качество выполняемых работ;
- назначение премиальных выплат за выполнение важных и срочных работ;
- назначение премиальных выплат за год;

2.4. Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавки за стаж непрерывной работы) определяются в соответствии с критериями и показателями позволяющими оценить результативность и качество работы руководителей учреждений.

При этом должно быть исключено использование указанных выплат в целях повышения уровня оплаты труда без связи с достижениями в результатах и эффективности деятельности учреждения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, подписанным всеми членами Комиссии.

2.5. Назначение стимулирующих выплат руководителям учреждений, а также изменение их размера или их отмена, в соответствии с решением Комиссии, оформляется приказом отдела культуры администрации Охотского муниципального района.

2.7. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты за выполнение важных и срочных работ, премиальные выплаты за год определяются в соответствии с критериями и показателями указанных в приложениях к настоящему Положению:

- МКУК «ЦКДД» - Приложение № 1;
- МКУК «ОРБ» - Приложение № 2;
- МКУК «ЦЭК» - Приложение № 3;
- МКОУ ДОД ДШИ р.п. Охотск - Приложение № 4.

2.8. Стимулирующие выплаты (за исключением выплаты за стаж непрерывной работы) могут отменяться при наличии дисциплинарного взыскания.

2.9. Выплата за стаж непрерывной работы руководителям учреждений производится дифференцированно в зависимости от периода непрерывной работы в учреждениях, дающего право на получение этой надбавки, устанавливается приказом отдела культуры в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу в следующих размерах:

2.9.1. Руководителям учреждений культуры:

- до 3 лет – 10 процентов;
- от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- от 5 до 10 лет – 25 процентов;

свыше 10 лет – 30 процентов.

2.9.2. Руководителям относящихся к учреждениям системы образования в сфере «Культура», при стаже непрерывной работы:

до 3 лет – 10 процентов;

от 3 до 5 лет – 20 процентов;

от 5 до 10 лет – 30 процентов;

свыше 10 лет – 35 процентов.

Для назначения надбавок стаж непрерывной работы определяется по продолжительности работы в учреждениях.

В стаж непрерывной работы, кроме того, включаются:

- время учебы на курсах усовершенствования или повышения квалификации по специальности;

- время нахождения в частично оплачиваемом отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и в дополнительном отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Стаж непрерывной работы сохраняется при переходе с работы из одного учреждения, на работу в другое учреждение при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено настоящим Положением и другими нормативными правовыми актами.

При увольнении из учреждения по собственному желанию без уважительных причин стаж непрерывной работы сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил трех недель.

При увольнении из учреждения по собственному желанию по уважительной причине стаж непрерывной работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе при условии поступления на работу в учреждение после увольнения.

Причина увольнения считается уважительной, если трудовой договор расторгнут вследствие:

- болезни, препятствующей продолжению работы или проживанию в данной местности (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке);

- необходимости ухода за больными членами семьи (при наличии медицинского заключения) или инвалидами I группы;

- избрания на должности, замещаемые по конкурсу.

Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев, при поступлении на работу в другое учреждение лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях, после увольнения из учреждения по истечении срока трудового договора.

Стаж непрерывной работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, дающий право на получение надбавки, исчисляется год за год.

Стаж непрерывной работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

- после окончания высшего, среднего специального учебного заведения, аспирантуры;

- при поступлении на работу в учреждение культуры после увольнения вследствие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению).

Стаж непрерывной работы, дающий право на надбавку за продолжительность работы в учреждении, сохраняется пенсионерам, получившим государственную пенсию по старости, по инвалидности или за выслугу лет, независимо от продолжительности перерыва в работе, при условии поступления на работу в учреждение после выхода на пенсию.

При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка - инвалида в возрасте до 16 лет, стаж непрерывной работы сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Стаж непрерывной работы не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

- вступление в законную силу приговора суда, которым работник осужден к лишению свободы, исправительным работам либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

- утраты доверия со стороны администрации к руководителю учреждения;

- совершение руководителем учреждения, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;

- совершение руководителем учреждения других виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение с работы.

Во всех случаях, когда при переходе с работы из одного учреждения на работу в другое учреждение меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Продолжительность непрерывного стажа работы устанавливается приказом начальника отдела культуры в соответствии с записями в трудовых книжках.

Порядок установления надбавки за стаж работы:

- надбавка устанавливается приказом начальника отдела культуры;
- основным документом для определения непрерывного стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

Порядок начисления и выплаты надбавки:

- надбавка выплачивается по основному месту работы;
- надбавка начисляется по основной должности исходя из должностного оклада руководителя учреждения;
- надбавка учитывается во всех случаях исчисления средней заработной платы;
- надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у руководителя учреждения право на назначение или изменение размера надбавки наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении руководителя учреждения надбавка начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Ответственность за своевременное изменение размера надбавки у руководителей учреждений возлагается на начальника отдела культуры администрации Охотского муниципального района Хабаровского края.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки или определения ее размера рассматриваются в установленном действующим законодательством порядке.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

Критерии определения выплат стимулирующего характера для руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Центр культурно-досуговой деятельности Охотского муниципального района Хабаровского края»

1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Привлечение молодых специалистов с профильным образованием	До 37,38%
1.2. Расширение спектра платных услуг и увеличение объема средств от платных услуг; привлечение дополнительного финансирования за счет спонсорских средств, конкурсной и грантоведческой деятельности	До 37,38%
1.3. Организация районных семинаров, совещаний по обмену опытом по отрасли культура на местном уровне	До 37,38%
1.4. Повышение квалификации работников, не имеющих профильного образования, направление их на обучение по специальности	До 37,38%
1.5. Наличие народных и образцовых коллективов в учреждении	До 37,38%
1.6. Участие коллективов, в международных, краевых мероприятиях (конкурсах, фестивалях)	До 37,38%
1.7. Увеличение индекса удовлетворенности качеством предоставленных услуг	До 37,38%
1.8. Увеличение числа культурно-досуговых мероприятий, а также на платной основе	До 37,38%
1.9. Увеличение количества посетителей на платной основе	До 37,38%
1.10. Публикация в средствах массовой информации о предстоящих и прошедших мероприятиях в учреждении культуры, о работниках культуры, получивших награды, звания, о народных коллективах и др.	До 37,38%
1.11. Организация работ по подготовке учреждения к отопительному сезону	До 20%

2. Размер выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Качественное выполнение установленного по должности объема работ и основных показателей деятельности учреждения	До 37,38%
1.2. Организация социально-значимых мероприятий на высоком организационном уровне	До 37,38%
1.3. Своевременность и эффективная реализация муниципальных программ	До 37,38%
1.4. Увеличение индекса удовлетворенности качеством предоставленных услуг	До 37,38%
1.5. Увеличение числа культурно-досуговых мероприятий, а также на платной основе	До 37,38%
1.6. Наличие экономии по услугам связи, коммунальным услугам, фонду заработной платы, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	До 37,38%
1.7. Присвоение наград, званий, грамот	
1.7.1. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края	До 15%
1.7.2. Награждение Почетной грамотой Губернатора Хабаровского края	До 25%
1.7.3. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации	До 37,38%

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не могут превышать в месяц 37,38 процентов к должностному окладу.

3. Размер премиальных выплат за выполнение важных и срочных работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Непосредственное участие в социально значимых мероприятиях района (в т.ч. не запланированных)	До 100%

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, выплачиваются с учетом компенсационных выплат и в пределах фонда оплаты труда.

4. Размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Выполнение учреждением установленных плановых объемных и финансовых показателей, характеризующееся их достижением (превышением)	До 100%

1.2. Отсутствие замечаний (нареканий) по эффективному использованию средств местного бюджета	До 100%
1.3. Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по вопросам деятельности учреждения	До 100%
1.4. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	До 100%

Премирование по итогам работы за год выплачивается с учетом компенсационных выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, премирование по итогам работы за год может отменяться полностью при наличии дисциплинарного взыскания.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

Критерии определения выплат стимулирующего характера для руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Охотская районная библиотека»

1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Привлечение молодых специалистов с профильным образованием	До 28,10%
1.2. Повышение квалификации работников, не имеющих профильного образования, направление их на обучение по специальности	До 28,10%
1.3. Расширение спектра платных услуг и увеличение объема средств от платных услуг, привлечение дополнительного финансирования за счет спонсорских средств, конкурсной и грантоведческой деятельности	До 28,10%
1.4. Организация работ по подготовке учреждения к отопительному сезону	До 20%
1.5. Организация семинаров-совещаний по обмену опытом среди работников культуры с привлечением специалистов различного профиля	До 28,10%
1.6. Обеспечение участия в международных, краевых и Всероссийских мероприятиях работников учреждения	До 28,10%
1.7. Наличие клубных объединений в учреждении	До 28,10%
1.8. Увеличение количества зарегистрированных пользователей	До 28,10%
1.9. Увеличение выдачи экземпляров	До 28,10%
1.10. Публикация в средствах массовых информационных обзоров, информационных статей, о поступлении новых книг и др.	До 28,10%
1.11. Увеличение страниц (книг) по оцифровке ценных и редких книг	До 28,10%

2. Размер выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Качественное выполнение установленного	

по должности объема работ и основных показателей деятельности учреждения (число пользователей, посещений, книговыдач)	До 28,10%
1.2. Организация социально-значимых мероприятий на высоком организационном уровне	До 28,10%
1.3. Своевременность и эффективная реализация муниципальных программ	До 28,10%
1.4. Наличие экономии по услугам связи, коммунальным услугам, фонду заработной платы, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	До 28,10%
1.5. Присвоение наград, званий, грамот:	
1.5.1. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края	До 15%
1.5.2. Награждение Почетной грамотой Губернатора Хабаровского края	До 25%
1.5.3. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации	До 28,10%

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не могут превышать в месяц 28,10 процентов к должностному окладу.

3. Размер премиальных выплат за выполнение важных и срочных работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Непосредственное участие в социально значимых мероприятиях района (в т.ч. не запланированных)	До 100%

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, выплачиваются с учетом компенсационных выплат и в пределах фонда оплаты труда.

4. Размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Выполнение учреждением установленных плановых объемных и финансовых показателей, характеризующееся их достижением (превышением)	До 100%
1.2. Отсутствие замечаний (нареканий) по эффективному использованию средств местного бюджета	До 100%
1.3. Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по вопросам деятельности учреждения	До 100%
1.4. Своевременное, качественное и	

эффективное выполнение должностных обязанностей	До 100%
---	---------

Премирование по итогам работы за год выплачиваются с учетом компенсационных выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, премирование по итогам работы за год может отменяться полностью при наличии дисциплинарного взыскания.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

Критерии определения выплат стимулирующего характера для руководителя муниципального казенного учреждения культуры «Центр этнических культур»

1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Привлечение молодых специалистов с профильным образованием	До 33,70%
1.2. Расширение спектра платных услуг и увеличение объема средств от платных услуг; привлечение дополнительного финансирования за счет спонсорских средств, конкурсной и грантоведческой деятельности	До 33,70%
1.3. Организация семинаров-совещаний по обмену опытом среди работников культуры с привлечением специалистов различного профиля	До 33,70%
1.4. Повышение квалификации работников, не имеющих профильного образования, направление их на обучение по специальности	До 33,70%
1.5. Наличие коллективов художественной самодеятельности по профильному направлению учреждения	До 33,70%
1.6. Участие коллективов в международных, краевых мероприятиях (конкурсах, фестивалях)	До 33,70%
1.7. Развитие секторов славянской культуры	До 33,70%
1.8. Изготовление сувенирной продукции	До 33,70%
1.9. Проведение мероприятий (ярмарок-распродаж, выставок, экскурсий) с целью привлечения населения	До 33,70%
1.10. Увеличение числа клубных формирований за счет внедрения новых форм работы	До 33,70%
1.11. Публикация в средствах массовой информации о предстоящих и прошедших мероприятиях в учреждении культуры, о работниках культуры, получивших награды, звания, о народных коллективах и др.	До 33,70%
1.12. Организация работ по подготовке учреждения к отопительному сезону	До 20%

2. Размер выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Качественное выполнение установленного по должности объема работ и основных показателей деятельности учреждения	До 33,70%
1.2. Организация социально-значимых мероприятий на высоком организационном уровне	До 33,70%
1.3. Своевременность и эффективная реализация муниципальных программ	До 33,70%
1.4. Наличие экономии по услугам связи, коммунальным услугам, фонду заработной платы, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	До 33,70%
1.5. Присвоение наград, званий, грамот	
1.5.1. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края	До 15%
1.5.2. Награждение Почетной грамотой Губернатора Хабаровского края	До 25%
1.5.3. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации	До 33,70%

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не могут превышать в месяц 33,70 процентов к должностному окладу.

3. Размер премиальных выплат за выполнение важных и срочных работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Непосредственное участие в социально значимых мероприятиях района (в т.ч. не запланированных)	До 100%

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, выплачиваются с учетом компенсационных выплат и в пределах фонда оплаты труда.

4. Размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Выполнение учреждением установленных плановых объемных и финансовых показателей, характеризующееся их достижением (превышением)	До 100%
1.2. Отсутствие замечаний (нареканий) по целевому и эффективному использованию средств местного бюджета	До 100%
1.3. Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по вопросам	До 100%

деятельности учреждения	
1.4. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	До 100%

Премирование по итогам работы за год выплачивается с учетом компенсационных выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, премирование по итогам работы за год может уменьшаться при наличии дисциплинарного взыскания.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

Критерии определения выплат стимулирующего характера для руководителя муниципального казенного образовательного дополнительного образования детей Детская школа искусств р.п. Охотск

1. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Привлечение молодых специалистов с профильным образованием	До 28,28%
1.2. Расширение спектра платных услуг и увеличение объема средств от платных услуг; привлечение дополнительного финансирования за счет спонсорских средств, конкурсной и грантоведческой деятельности	До 28,28%
1.3. Обеспечение участия в краевых, международных и Всероссийских мероприятиях работников учреждения	До 28,28%
1.4. Повышение квалификации работников, не имеющих профильного образования, направление их на обучение по специальности	До 28,28%
1.5. Проведение конкурсов среди учащихся для выявления талантливых детей и направления их на региональные конкурсы	До 28,28%
1.6. Увеличение количества мероприятий, концертов, с привлечением клубных формирований культурно-досуговых учреждений	До 28,28%
1.7. Сохранение и увеличение контингента учащихся	До 28,28%
1.8. Увеличение индекса удовлетворенности качеством предоставленных услуг	До 28,28%
1.9. Публикация в средствах массовой информации о предстоящих и прошедших мероприятиях о деятельности учреждения	До 28,28%
1.10. Организация работ по подготовке учреждения к отопительному сезону	До 20%

1. Размер выплат за качество выполняемых работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Качественное выполнение установленного по должности объема работ и основных	До 28,28%

показателей деятельности учреждения	
1.2. Организация мероприятий на высоком организационном уровне	До 28,28%
1.3. Своевременность и эффективная реализация муниципальных программ	До 28,28%
1.4. Наличие экономии по услугам связи, коммунальным услугам, фонду заработной платы, отсутствие кредиторской и дебиторской задолженности	До 28,28%
1.5. Присвоение наград, званий, грамот:	
1.5.1. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Хабаровского края	До 15%
1.5.2. Награждение Почетной грамотой Губернатора Хабаровского края	До 25%
1.5.3. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации	До 28,28%

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ не могут превышать в месяц 28,28 процентов к должностному окладу.

2. Размер премиальных выплат за выполнение важных и срочных работ руководителю учреждения определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Непосредственное участие в социально значимых мероприятиях района (в т.ч. не запланированных)	До 100%

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения руководителя за оперативность и качественный результат труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, выплачивается с учетом компенсационных выплат и в пределах фонда оплаты труда.

3. Размер премиальных выплат по итогам работы за год определяется в соответствии со следующими критериями и показателями:

Критерии эффективности	Значение показателей (в процентах к должностному окладу)
1.	2.
1.1. Своевременное, качественное и эффективное выполнение должностных обязанностей	До 100%
1.2. Выполнение учреждением установленных плановых объемных и финансовых показателей, характеризующееся их достижением (превышением)	До 100%
1.3. Отсутствие замечаний (нареканий) по целевому и эффективному использованию средств местного бюджета	До 100%
1.4. Отсутствие замечаний проверяющих и контролирующих органов по вопросам деятельности учреждения	До 100%

Премирование по итогам работы за год выплачивается с учетом компенсационных выплат за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ, премирование по итогам работы за год может отменяться полностью при наличии дисциплинарного взыскания.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Приказу об утверждении Положения о порядке установления выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

СОСТАВ КОМИССИИ

по распределению выплат стимулирующего характера руководителям муниципальных казенных учреждений культуры и образования, подведомственных отделу культуры администрации Охотского муниципального района

Ольшевская Светлана Викторовна	- заместитель главы администрации Охотского муниципального района по социальным вопросам (по согласованию), член комиссии
Феоктистов Виктор Николаевич	- начальник отдела культуры администрации Охотского муниципального района, председатель комиссии
Нуржанова Мария Константиновна	- главный специалист отдела культуры администрации Охотского муниципального района, член комиссии
Сачек Мария Анатольевна	- главный экономист централизованной бухгалтерии при отделе культуры администрации Охотского муниципального района, член комиссии
Байдина Елена Сергеевна	- бухгалтер 1 категории по финансовым расчетам с учреждениями села централизованной бухгалтерии при отделе культуры администрации Охотского муниципального района, секретарь комиссии.

Состав комиссии может изменяться и дополняться приказом отдела культуры администрации Охотского муниципального района Хабаровского края.
