

АДМИНИСТРАЦИЯ ЗАТО г. СЕВЕРОМОРСК
УПРАВЛЕНИЕ КУЛЬТУРЫ И МЕЖДУНАРОДНЫХ
СВЯЗЕЙ

П Р И К А З

От 28 октября 2015 года

№ 162

**Об утверждении положения о стимулировании
руководителей муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО г. Североморск,
подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации
ЗАТО г. Североморск**

В соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Североморск от 18.10.2011 г. № 829 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений ЗАТО г. Североморск», постановлением Администрации ЗАТО г. Североморск от 24.10.2012 № 944 «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск»

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить положение о стимулировании руководителей муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО г. Североморск, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (Приложение 1).
2. Приказ вступает в силу с 01.01.2016 года.
3. Контроль за исполнением приказа оставляю за собой.

Начальник Управления
культуры и международных связей



Е.И. Шкор

**Положение о стимулировании руководителей муниципальных
бюджетных учреждений ЗАТО г. Североморск, подведомственных
Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г.
Североморск**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях заинтересованности руководителей муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО г. Североморск, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (далее – руководитель) в повышении эффективности деятельности муниципальных бюджетных учреждений ЗАТО г. Североморск, подведомственных Управлению культуры и международных связей администрации ЗАТО г. Североморск (далее – учреждения, Управление), качества выполнения муниципального задания, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения своих обязанностей.

1.2. Положение определяет условия премирования руководителей, а также перечень видов выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.3. Выплаты стимулирующего характера производятся руководителю в пределах средств премиального фонда руководителя, средств фонда оплаты труда работников и средств от приносящей доход деятельности направляемых на указанные цели.

1.4. Руководителям устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1). Стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- стимулирующая надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы;

- стимулирующие надбавки за стаж работы (за стаж работы в муниципальных организациях (учреждениях) культуры и искусства, за библиотечный стаж работы, за стаж непрерывной работы);

- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

2). Премии:

- за основные результаты работы за квартал с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения;

- за выполнение особо важных и срочных работ, по итогам различных мероприятий (разового характера);
- единовременные премии (выплаты).

2. Порядок определения и пересмотра премиального фонда руководителя учреждения

2.1. Премииальный фонд руководителя учреждения формируется для премирования руководителя учреждения за выполненную работу в соответствующем календарном году, его размер утверждается на текущий финансовый год приказом Управления.

2.2. Премииальный фонд руководителя учреждения формируется в абсолютном размере, но не более 5 % объёма субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания, предусмотренных на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год. Условия и порядок выплаты премиального фонда установлены в разделе 4 настоящего положения.

2.3. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

2.4. Выплаты стимулирующего характера за счет неиспользованных средств премиального фонда руководителя учреждения осуществляются в порядке, предусмотренном для стимулирования работников учреждения и установленном локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

3. Стимулирующие надбавки, порядок и условия их установления.

3.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы.

3.1.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы выплачивается руководителю учреждения ежемесячно с учетом качества выполняемых заданий. Размер надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) предельными размерами не ограничивается. Надбавка за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы устанавливается на определенный период времени, в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.1.2. Решение об установлении стимулирующей надбавки за сложность, напряженность (интенсивность) и высокие результаты работы её размере оформляется приказом Управления.

3.2. Стимулирующая надбавка за стаж работы (за стаж работы в муниципальных организациях (учреждениях) культуры и искусства, за библиотечный стаж работы, за стаж непрерывной работы).

3.2.1. Стимулирующая надбавка к должностному окладу за стаж работы устанавливается руководителю учреждения в размерах и в порядке, предусмотренном для работников соответствующих учреждений, в соответствии с законодательством РФ, нормативными актами ЗАТО г. Североморск.

3.2.2. Установление (изменение) размера стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы при изменении стажа непрерывной работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки.

3.3. Стимулирующая надбавка за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание.

Стимулирующая надбавка к должностному окладу за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание устанавливается руководителю учреждения в соответствии с законодательством РФ, Мурманской области, муниципальными нормативными правовыми актами.

3.4. Стимулирующие надбавки выплачивается руководителю учреждения ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы.

3.5. Решение об установлении стимулирующей надбавки за стаж работы оформляется приказом Управления.

4. Условия премирования руководителя учреждения

4.1. Руководителю учреждения выплачивается премия за основные результаты работы за квартал с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения.

4.1.1. Премирование руководителя учреждения осуществляется за I, II, III, IV кварталы отчетного периода в текущем финансовом году в пределах премиального фонда.

4.1.2. Премирование руководителя учреждения производится по итогам работы учреждения за соответствующий период отчетного финансового года.

4.1.3. Премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения (приложение к настоящему положению), личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

4.1.4. Руководитель учреждения обязан ежеквартально в установленном порядке, в срок до 25 числа последнего месяца отчетного квартала представлять в Управление докладную записку, отчет о выполнении

муниципального задания и отчёт о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения. При непредставлении в установленный срок или представлении с нарушением установленного порядка премирования руководителя учреждения целевые показатели эффективности работы учреждения считаются невыполненными.

4.1.5. Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения на основе выполнения утвержденных настоящим положением целевых показателей эффективности деятельности учреждения осуществляет Управление.

4.1.6. Выплата премии руководителю учреждения за соответствующий период производится на основании приказа Управления.

4.1.7. Премия руководителю учреждения не устанавливается в следующих случаях:

а) наложение дисциплинарного взыскания на руководителя учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

б) привлечение руководителя учреждения в установленном законом порядке к административной ответственности за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине, возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

в) наличие фактов нецелевого расходования бюджетных средств, выявленных в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

г) нарушение правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленные в отчетном периоде по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения;

д) наличие фактов нарушения требований нормативных правовых актов, выявленных органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля, органами местного самоуправления ЗАТО г. Североморск в отчетном периоде по результатам проверок за отчетный период или за предыдущие периоды, но не более чем за два года, предшествующие отчетному периоду, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были осуществлены указанные нарушения.

4.1.8. Премирование руководителя учреждения производится с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения на основе критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения в следующем порядке и размерах:

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности работы учреждения, размер премии руководителя учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера премии, установленного для данного периода.

Выплаты премиального фонда осуществляются:

Отчетный период	Период выплаты премии	Удельный вес квартального премиального фонда от годового премиального фонда в процентах
I квартал	I квартал	20
II квартал	II квартал	25
III квартал	III квартал	25
IV квартал	IV квартал	30

а) Размер премии руководителя учреждения за I квартал определяется на основе расчета суммы баллов за I квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42-39 включительно	20
менее 39 - 34 включительно	17
менее 34 - 29 включительно	13
менее 29 - 24 включительно	10
менее 24	Не премируется за I квартал отчетного финансового года

б) Размер премии руководителя учреждения за II квартал определяется на основе расчета суммы баллов за II квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42-39 включительно	25
менее 39 - 34 включительно	22
менее 34 - 29 включительно	18

менее 29 - 24 включительно	15
менее 24	Не премируется за II квартал отчетного финансового года

в) Размер премии руководителя учреждения за III квартал определяется на основе расчета суммы баллов за III квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42 - 39 включительно	25
менее 39 - 34 включительно	22
менее 34 – 29 включительно	18
менее 29 - 24 включительно	15
менее 24	Не премируется за III квартал отчетного финансового года

г) Размер премии руководителя учреждения за IV квартал определяется на основе расчета суммы баллов за IV квартал:

Количество полученных баллов	Размер премиального фонда с учетом числа полученных баллов (в процентах от годового премиального фонда)
42 - 39 включительно	30
менее 39 - 34 включительно	27
менее 34 - 29 включительно	24
менее 29 - 24 включительно	20
менее 24	Не премируется за IV квартал отчетного финансового года

4.2. Выплата премии за выполнение особо важных или срочных работ производится руководителю учреждения в пределах средств экономии фонда оплаты труда учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направляемых учреждением на оплату труда работников учреждения, с целью поощрения руководителя учреждения за оперативность и

качественный результат труда при выполнении особо важных и (или) срочных заданий. Размер премии за выполнение особо важных или срочных работ настоящим положением не установлен. Решение о премировании руководителя учреждения и конкретном размере премии выплачиваемой руководителю учреждения принимается Управлением и оформляется приказом.

4.3. Руководителю учреждения могут выплачиваться единовременные премии за качество выполняемых работ в соответствии нормативными правовыми актами ЗАТО г. Североморск:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Мурманской области, Мурманской областной Думой, Главой ЗАТО г. Североморск, Советом депутатов ЗАТО г. Североморск, Администрацией ЗАТО г. Североморск, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации и др.;

- награждении Почетной грамотой, Благодарственным письмом Губернатора Мурманской области, Мурманской областной Думы, Совета депутатов ЗАТО г. Североморск, Главы ЗАТО г. Североморск, Администрации ЗАТО г. Североморск, Командующего СФ и др. - *в св. о спец. наградах*

Выплата премии за качество выполняемых работ оформляется приказом Управления с указанием основания выплаты премии и абсолютного размера премии.

4.4. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего севера к указанным выше премиям не применяется.

4.5. Премии, предусмотренные настоящим положением (за исключением премии предусмотренной п.4.3. настоящего положения), учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д

**Целевые показатели и критерии оценки эффективности работы руководителей учреждений,
подведомственных УКиМС**

№ п/п	Целевые показатели эффективности деятельности учреждения	Критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя учреждения в баллах (максимально возможное)	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Периодичность представления отчетности
1. Основная деятельность учреждения				
1.1	Выполнение в установленные сроки указаний и поручений учредителя	Выполнение 100 % - 4 балла; менее 100 % - 0 баллов	Результаты мониторинга; докладная руководителя учреждения;	квартальная
1.2	Отсутствие нарушений ст. 32 Федерального закона от 12.01.1996 N 7-ФЗ "О некоммерческих организациях" в части нарушения сроков размещения (предоставления) и форм отчетности, обеспечения открытости и доступности информации в сети "Интернет" или в СМИ	Отсутствие - 7 баллов; За каждое нарушение сроков снимается 2 балла. За каждое непредставление необходимой формы отчетности снимается 2 балла	Результаты мониторинга; докладная руководителя учреждения	квартальная
1.3	Наложение дисциплинарных взысканий работодателем, наличие обоснованных предписаний надзорных органов, обоснованных жалоб граждан.	отсутствие - 4 балла; три взыскания (жалобы, предписания) - 2 балла; более трёх взысканий (жалоб, предписаний) - 0 баллов	Докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная

1.4	Своевременное предоставление установленной отчетности об исполнении муниципального задания	В установленный срок (до 25 числа последнего месяца отчетного квартала) - 4 балла; в нарушение срока - 0 баллов	Отчет об исполнении муниципального задания; докладная руководителя учреждения	квартальная
1.5	Соблюдение санитарно-гигиенических условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, обеспечение безаварийной работы системы отопления, освещения и водоснабжения и водоотведения	Соблюдение - 3 балла; не соблюдение - 0 баллов	Отчет об исполнении муниципального задания; докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная

Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу: 22 балла

2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина учреждения

2.1	Обеспечение сохранности, эффективности использования имущества учреждения по целевому назначению в соответствии с видами деятельности, установленными уставом учреждения	Выполнение в установленный срок: - распорядительных актов по вопросам распоряжения, использования и списания имущества, закрепленного на праве оперативного управления или переданного учреждению в пользование, включая земельные участки, в соответствии с утвержденным планом списания имущества в календарном году - 3 балла; - замечаний, выявленных в результате проведения совместных проверок в части сохранности и эффективности использования имущества - 3 балла. В случае неисполнения в срок снимается 2 балла	Докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная
2.2	Объем средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности	Рост показателя - 3 баллов; Сохранение показателя - 2 балла;	Докладная руководителя учреждения; информация	квартальная

		Снижение показателя – 1 балл.	МБУ ЦБ	
2.3	Своевременность предоставления бухгалтерской отчетности, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений и их качество	Своевременно - 2 балла; Не своевременно – 1 балл.	Докладная руководителя учреждения; информация МБУ ЦБ	квартальная
2.4	Отсутствие просроченной кредиторской (в том числе по заработной плате) и дебиторской задолженности	Отсутствие – 1 балл; Наличие – 0 баллов.	Докладная руководителя учреждения; акты проверок; информация МБУ ЦБ	квартальная
2.5	Отсутствие замечаний учредителя по целевому и эффективному использованию бюджетных и внебюджетных средств учреждения	Отсутствие замечаний – 2 балла; Наличие замечаний – 0 баллов.	Докладная руководителя учреждения; акты проверок; информация МБУ ЦБ	квартальная

Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу: 11

3. Работа с кадрами

3.1	Отсутствие нарушений по технике безопасности, трудовой и исполнительской дисциплины, Трудового кодекса РФ	Отсутствие - 3 балла; за каждый случай нарушения снимается 0,5 балла.	докладная руководителя учреждения; результаты мониторинга	квартальная
3.2	Укомплектованность учреждения квалифицированными кадрами в соответствии с утвержденным штатным расписанием по состоянию на конец отчетного периода, %	При условии укомплектованности: Не менее 95% - 3 балла; ниже 95% - 2 балл; ниже 90% - 1 балл; ниже 85% - 0 баллов.	Отчет об исполнении муниципального задания; докладная руководителя учреждения	квартальная
3.3	Выполнение плана повышения квалификации и (или) профессиональная подготовка работников учреждения	Выполнение – 3 балла Не выполнение – 0 баллов	Отчет об исполнении муниципального задания; докладная руководителя	квартальная

			учреждения	
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу: 9				
Совокупность всех критериев по трём разделам (итого): 42				

Периодичность	Баллы
I квартал	42
II квартал	42
III квартал	42
IV квартал	42

