**Российская Федерация**

**Иркутская область**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**СОСНОВСКОГО**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 25.05.2015г. № 59 с. Сосновка

**О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования № 57 от 29.12.2012г «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки»**

С целью совершенствования системы оплаты труда работникам учреждений культуры, находящимся в ведении Сосновского муниципального образования, на основании Плана мероприятий программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденного распоряжением правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р, руководствуясь ст.ст. 6, 23 Устава Сосновского муниципаль­ного образования:

ПОСТАНОВЛЯЮ:

 1. Внести следующие изменения в постановление администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования № 57 от 29.12.2012г. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток», находящихся в ведении Сосновского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки» (в редакции от 28.06.2013г. № 53, от 27.12.2013г № 95, от 31.12.2013г. № 100, от 26.01.2015г. № 2):

1.1.Приложение 6 «Перечень видов выплат стимулирующего характера в муниципальном учреждении культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток» изложить в новой редакции;

1.2. Приложение 7 «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам муниципального учреждения культуры «Сосновский центр информационной культурно - досуговой деятельности Исток» изложить в новой редакции.

 2. Ведущему специалисту по организационной работе (Врублевская А.С.) опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации, газете «Сосновский вестник» и разместить на сайте администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования.

 3. Настоящее постановление вступает в силу с момента опубликования в средствах массовой информации.

 4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о главы Сосновского муниципального образования В.С. Мелентьев

Приложение 6

к постановлению администрации

сельского поселения Сосновского

муниципального образования

 от 25.05.2015г. № 59

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**ВИДОВ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА В** **МУНИЦИПАЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ «СОСНОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРНО - ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСТОК»**

1. Ежемесячное денежное поощрение.

2. Единовременные выплаты.

3. Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями.

Приложение 7
к постановлению администрации

сельского поселения Сосновского

муниципального образования

 от 25.05.2015г. № 59

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ** **МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СОСНОВСКИЙ ЦЕНТР ИНФОРМАЦИОННОЙ КУЛЬТУРНО - ДОСУГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИСТОК»**

 1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера (Приложение № 6) устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- ежемесячное денежное поощрение.

- единовременные выплаты.

- выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утвержденными показателями.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений культуры.

3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу (окладу), так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому окладу без учета повышающих коэффициентов.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений культуры утверждаются приказом **руководителя учреждения, руководителям учреждений выплаты осуществляются на основании распоряжения главы администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования.**

5. **Ежемесячное денежное поощрение** выплачивается работникам в целях стимулирования роста профессионального мастерства, развития творческой инициативы работников, повышения качества и результатов трудовой деятельности работников в учреждениях культуры.

*5.1.* Каждый работник поощряется в зависимости от личного вклада в результат работы коллектива.

*5.2.* Денежное поощрение работников производится ежемесячно.

*5.3.* Денежное поощрение распределяется созданной в учреждении комиссией.

*5.4.* Денежное поощрение не выплачивается за время нахождения работника в отпуске, а также за дни нетрудоспособности по больничному листу.

*5.5.* Денежное поощрение не выплачивается лицам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины.

*5.6.* Денежное поощрение начисляется только за фактически отработанное время.

*5.7.* Руководителю учреждения ежемесячное поощрение производится на основании распоряжения **главы администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования**, согласно предоставленных ежемесячных отчётов о проделанной работе.

6. **Единовременные выплаты** производятся в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, творческом подходе к решению возложенных на работника задач, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышения уровня ответственности за свою работу.

*6.1.* Единовременные выплаты производятся при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах фонда заработной платы на основании согласованного с руководством личного заявления, при условиях:

- выполнения больших объёмов работ в кратчайшие сроки с высоким результатом;

- качественного выполнения работ, особо важных заданий, не связанных со своей профессиональной деятельностью, но необходимых учреждению (ремонт кабинета, изготовление сценических костюмов, участие в разработке концепций, программ, проектов для учреждения и др.);

- безупречной и эффективной работы, качественного выполнения своих функциональных обязанностей;

 - утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления;

- в случае нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, восстановлением после длительной болезни.

7. **Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями** производятся с целью усиления мотивации труда работников, повышения их заинтересованности в конечном результате своего труда, повышения качества предоставляемых муниципальных услуг.

*7.1.* Выплаты за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями устанавливаются работникам с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждёнными локальными нормативными актами учреждения, разработанными на основе перечня показателей, утвержденных постановлением администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования и отражёнными в трудовых договорах (эффективных контрактах).

*7.2.* Для установления выплат за эффективность деятельности в соответствии с утверждёнными показателями в учреждении создаётся комиссия, которая ежемесячно рассматривает предоставленные работниками оценочные листы.

*7.3.* В полномочия комиссии входят: компетентный анализ и оценка представленных работником документов; расчёт оценочных баллов (процентов) в соответствии с установленными показателями; ведение и подписание протокола заседания.

*7.4.* Итоги заседания комиссии доводятся до сведения работников.

*7.5.* На основании результатов, вынесенных комиссией, руководитель издаёт приказ.

*7.6.* Руководителям учреждений выплаты за эффективность деятельности производятся с учётом выполнения ими показателей эффективности деятельности, утверждённых постановлением администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования и отражённых в трудовых договорах (эффективных контрактах).

*7.7.* Для рассмотрения предоставленных руководителями документов и определения размера выплаты за эффективность деятельности учредителем (Администрацией сельского поселения Сосновского муниципального образования) создаётся комиссия, которая принимает решение.

*7.8.* Руководителям учреждения выплаты за эффективность деятельности производятся на основании распоряжения главы администрации сельского поселения Сосновского муниципального образования, согласно решению комиссии.

 8. Показатели эффективности деятельности работников библиотек:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Условия получения выплаты** | **Размер выплаты** |
|  1 | Участие в мероприятиях районного, зонального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней | Наличие документов, подтверждающих участие в мероприятиях различного уровня:Районный уровень, Интернет-конкурсы – Зональный, областной уровни – Региональный уровень – Всероссийский уровень – Международный уровень –  | 3%4%5%6%7%В сумме не более 15% |
| 2 | Призовые места в мероприятиях районного, зонального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней | Наличие документов, подтверждающих призовые места в мероприятиях разного уровня:Районный уровень, Интернет-конкурсы –Зональный, областной уровни, – Региональный уровень – Всероссийский уровень – Международный уровень –  | 3%4%5%6%7%В сумме не более 15% |
| 3 | Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, читателя, работника учреждения, собственного участия в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня | Наличие подготовленного работником пакета документов | 5% |
| 4 | Организация и проведение общепоселкового, районного мероприятия | Личное участие в организации и проведёнии общепоселкового, районного мероприятия | 7% |
| 5 | Оказание платных услуг или участие в оказании платных услуг | Наличие заработанных средств в учреждении от оказания платных услуг или участия в оказании платных услуг | 10% |
| 6 | Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации зонального, областного, регионального и выше уровней | Наличие документа, подтверждающего участие работника в мероприятиях повышения собственной квалификации | 8% |
| 7 | Разработка и внедрение в деятельность библиотек концепций, программ, проектов | Наличие собственной разработанной концепции, программы, проекта, коллективной работы, внедрённой в деятельность библиотек. Учитывается единожды. | 8% |
| 8 | Участие в реализации проектов, программ областного, федерального уровней | Наличие документов, подтверждающих участие в реализации проектов, программ областного, федерального уровней | 8% |
| 9 | Организация и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | Наличие документов, отзывов, подтверждающих организацию и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | 8% |
| 10 | Издание методических и практических рекомендаций, разработок, статей, сборников и их внедрение в деятельность библиотек | Предоставление работником изданных методических и практических рекомендаций, разработок, статей, сборников, внедрённых в деятельность библиотек. Учитывается единожды. | 8% |
| 11 | Выступление с обобщением своего опыта работы | Информация о месте и теме выступления | 8% |
| 12 | Проведение маркетинговых исследований (опросы, анкетирование, тестирование и др.) | Предоставление результатов маркетинговых исследований, подкрепленных аналитическими материалами | 5% |
| 13 | Участие в информационной деятельности учреждения (разработка и создание рекламы, написание статьи, создание видеофильмов, мультимедийных презентаций, работа с Интернет-сайтом учреждения и др.) | Предоставление результатов участия в информационной деятельности учреждения | 5% |

9. Показатели эффективности деятельности работников муниципальных учреждений культурно-досугового типа:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатели и критерии оценки эффективности деятельности** | **Условия получения выплаты** | **Размер выплаты** |
|  1 | Участие в мероприятиях районного, зонального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней | Наличие документов, подтверждающих личное участие или участие творческих коллективов, отдельных участников в мероприятиях различного уровня:Районный уровень, Интернет-конкурсы – Зональный, областной уровни,– Региональный уровень – Всероссийский уровень – Международный уровень –  | 3%4%5%6%7%В сумме не более 15% |
| 2 | Призовые места в мероприятиях районного, зонального, областного, регионального, всероссийского, международного уровней | Наличие документов, подтверждающих личное участие или участие творческих коллективов, отдельных участников в мероприятиях различного уровня:Районный уровень, Интернет-конкурсы – Зональный, областной уровни, – Региональный уровень – Всероссийский уровень – Международный уровень –  | 3%4%5%6%7%В сумме не более 15% |
| 3 | Подготовка полного пакета документов для участия учреждения, творческого коллектива, отдельного участника творческого коллектива, работника учреждения, собственного участия в конкурсах на соискание стипендий, премий, грантов, наград разного уровня | Наличие подготовленного работником пакета документов | 5% |
| 4 | Выезды с мероприятиями, гастролями, концертными номерами, мастер-классами в муниципальные образования района | Наличие выездов в муниципальные образования района | 8% |
| 5 | Оказание платных услуг или участие в оказании платных услуг | Наличие заработанных средств в учреждении от оказания платных услуг или участия в оказании платных услуг | 10% |
| 6 | Организация и проведение общепоселкового, районного мероприятия | Личное участие в организации и проведёнии общепоселкового, районного мероприятия | 7% |
| 7 | Участие в семинарах, мастер-классах, конференциях, курсах повышения квалификации зонального, областного, регионального и выше уровней | Наличие документа, подтверждающего участие работника в мероприятиях повышения собственной квалификации | 5% |
| 8 | Разработка и внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений концепций, программ, проектов | Наличие собственной разработанной концепции, программы, проекта, коллективной работы, внедрённой в деятельность культурно-досуговых учреждений. Учитывается единожды. | 7% |
| 9 | Участие в реализации проектов, программ областного, федерального уровней | Наличие документов, подтверждающих участие в реализации проектов, программ областного, федерального уровней | 7% |
| 10 | Организация и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | Наличие документов, отзывов, подтверждающих организацию и проведение работником семинаров, мастер-классов, конференций, круглых столов, творческих лабораторий и др. | 7% |
| 11 | Издание методических и практических рекомендаций, разработок, статей, сборников и их внедрение в деятельность культурно-досуговых учреждений | Предоставление работником изданных методических и практических рекомендаций, разработок, статей, сборников, внедрённых в деятельность культурно-досуговых учреждений. Учитывается единожды. | 7% |
| 12 | Выступление с обобщением своего опыта работы | Информация о месте и теме выступления | 7% |
| 13 | Проведение маркетинговых исследований (опросы, анкетирование, тестирование и др.) | Предоставление результатов маркетинговых исследований, подкрепленных аналитическими материалами | 5% |
| 14 | Участие в информационной деятельности учреждения (разработка и создание рекламы, написание статьи, создание видеофильмов, мультимедийных презентаций, работа с Интернет-сайтом учреждения и др.) | Предоставление результатов участия в информационной деятельности учреждения | 5% |