Российская Федерация

Ростовская область

Сальский район

муниципальное образование «Кручено-Балковское сельское поселение»

Администрация Кручено-Балковского сельского поселения

**ПОСТАНОВЛЕНИЕпроект**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от 00.01.2024 | | № 00 | |
|  | с. Крученая Балка | |  |

Об утверждении Положений и показателей эффективности для муниципальных учреждений культуры Кручено-Балковского сельского поселения и их руководителей в целях реализации эффективного контракта на 2023 год

В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения от 11.11.2019 №122 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Кручено-Балковского сельского поселения» и в целях приведения в соответствие с действующим законодательством, **п о с т а н о в л я ю:**

1. Принять Положение по оформлению трудовых отношений с работниками муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения», при действии эффективного контракта (приложение № 1).

2. Принять Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты руководителю и заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения», относящимся к категории административно - управленческого персонала (приложение № 2).

3. Принять Положение об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения» (приложение № 3).

4. Утвердить Порядок применения показателей, понижающих (исключающих) стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты (приложение № 4).

5. Принять перечень показателей эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения» и его руководителя, для определения размера стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты в 2024 году (приложение № 5) и перечень показателей, понижающих (исключающих) выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели в работе (приложение № 6).

6. Признать утратившим силу постановление Администрации Кручено-Балковского сельского поселения от 09.01.2023 № 2 «Об утверждении Положений и показателей эффективности для муниципального бюджетного учреждения культуры Кручено-Балковского сельского поселения в целях реализации эффективного контракта на 2023 год».

7. Настоящее постановление довести до сведения руководителя муниципального учреждения культуры Кручено-Балковского сельского поселения.

8. Настоящее постановление применять к правоотношениям, возникшим с 01 января 2024 года.

9. Директору подведомственного учреждения культуры принять аналогичный приказ по учреждению.

10. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника сектора экономики и финансов.

Глава Администрации Кручено-Балковского

сельского поселения И.М. Степанцова

Приложение № 1

к постановлению

Администрации

Кручено-Балковского

сельского поселения

от 00.01.2024 № 00

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**по оформлению трудовых отношений с работниками муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения» при действии эффективного контракта.**

Ι. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оформления трудовых отношений с работниками муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения» (далее - учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

- «Эффективный контракт»– это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, показатели и критерии оценки труда (эффективности деятельности), условия оплаты труда в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг (далее- эффективный контракт).

- виды муниципальных бюджетных учреждений культуры - совокупность учреждений культуры, объединенных на основе содержания деятельности, структуры, социальных функций (библиотечные учреждения, культурно- досуговые учреждения, учреждения дополнительного образования детей в области культуры и искусства, и др.);

- стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые с целью повышения мотивации работников учреждений на достижение высокого качества труда, а также поощрения за выполненную работу.

1.3. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах утверждённых расходов на оплату труда за счёт средств местного бюджета и средств, полученных учреждениями от приносящей доход деятельности.

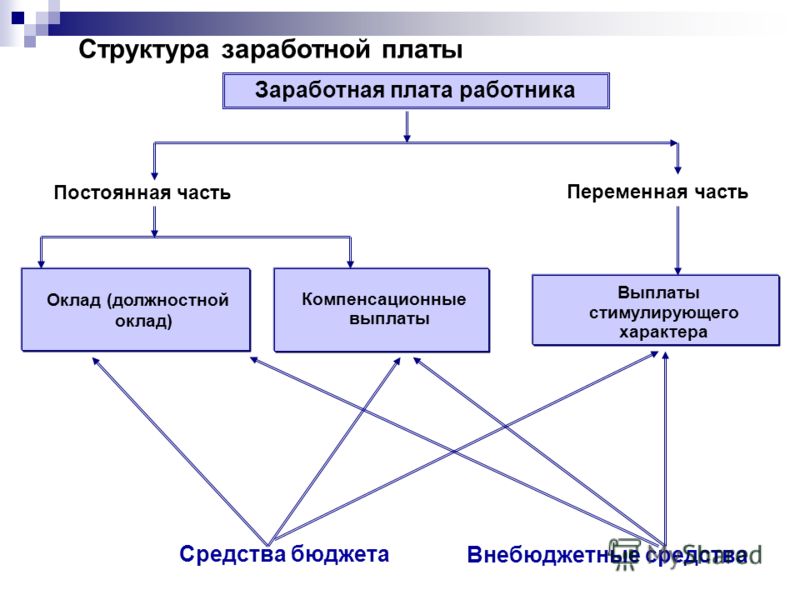
1.4. Оплата труда работников конкретных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ростовской области, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Кручено-Балковское сельское поселение», содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работника учреждения состоит из:

- должностного оклада;

-стимулирующих выплат;

- компенсационных выплат.



1.6. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть отражены в эффективном контракте.

1.7. Показатели эффективности должны отвечать следующим требованиям:

- соответствовать принципу обеспечения увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

- соответствовать принципу введения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от муниципального уровня до конкретных учреждения и работника;

- соответствовать целевым показателям деятельности учреждения, направленным на достижение показателей, определенных «дорожными картами», включая показатели, характеризующие проведение структурных и институциональных преобразований, а также показателям по соотношению средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Ростовской области;

- содержать показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг; показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

- отражать изменения объема деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры и искусства (за год, полугодие, квартал, месяц);

- характеризовать расширение (обновление) номенклатуры предоставляемых населению услуг (за те же периоды).

- реализовывать принцип бюджетирования по результатам деятельности;

- реализовать принцип роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников;

- увязать оплату труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ).

1.8. Динамическими характеристиками показателей эффективности деятельности могут являться:

- степень фактического изменения показателя по сравнению с соответствующим периодом прошлого года (в необходимых случаях по сравнению с предыдущим периодом либо по сравнению со среднемесячным, среднеквартальным показателем);

- степень фактического изменения показателя по сравнению с установленным планом на соответствующий период.

1.9. Показатели оценки эффективности деятельности руководителей должны учитывать в том числе:

- изменение квалификационного уровня работников (за полугодие, год);

- заполняемость штатной численности персонала в течение года (ежемесячно);

- изменение расходов на повышение квалификации сотрудников (за год);

- использование в работе учреждений культуры и искусства современных технологий работы (ежемесячно).

1.10. Показатели эффективности деятельности основных категорий работников должны формироваться с учетом следующих критериев:

- полнота использования фонда рабочего времени в соответствующем периоде;

- отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;

- отсутствие претензий от потребителей услуг к качеству работы работника;

- инициативность в работе, обмен опытом, а также другие показатели эффективности работы.

1.11. С работником учреждения, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, рекомендуется оформлять дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

1.12. При заключении эффективного контракта с руководителем учреждения рекомендуется использовать типовую форму контракта, утвержденную постановлением правительства Российской Федерации от 12.04.2013 №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.13. При заключении эффективного контракта с работниками учреждения рекомендуется использовать типовую форму контракта, утвержденную распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы».

1.14. Стимулирующие и премиальные выплаты могут выплачиваться по итогам работы за месяц, за квартал, за год.

ΙΙ. Решение об установлении стимулирующей надбавки

2.1. Решение об установлении стимулирующей надбавки (стимулирующей выплаты) принимается экспертно-аналитической группой, созданной в учреждении, в соответствии с системой оплаты труда, утвержденной в данном учреждении персонально в отношении каждого конкретного работника. В состав экспертно-аналитической группы могут входить директор, заместитель директора, представители профсоюзного органа, члены трудового коллектива, представители учредителя.

2.2. Решение об установлении стимулирующей надбавки руководителю учреждения принимается Администрацией Кручено-Балковского сельского поселения и оформляется распоряжением.

2.3. Стимулирующие ежемесячные надбавки выплачиваются в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничены и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых ими.

2.4. Премирование за выполнение конкретной работы предполагает поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

2.5. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

Ш. Размеры оптимального соотношения постоянной части заработной платы работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы

Заработная плата (ее основная часть) работников муниципальных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников (статья 144 ТК РФ).

Выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) производятся в соответствии с постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения 11.11.2019 года №122 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Кручено-Балковского сельского поселения».

Размеры оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы максимальным размером не ограничены.

Приложение № 2

к постановлению

Администрации

Кручено-Балковского

сельского поселения

от 00.01.2024 № 00

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении стимулирующих выплат к окладу за интенсивность и высокие результаты руководителю и заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения», относящимся к категории административно - управленческого персонала.**

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения от 11.11.2019 года №122 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Кручено-Балковского сельского поселения».

1.2. Настоящее положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат к окладу за интенсивность и высокие результаты руководителю и заместителю руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения» (далее – стимулирующая выплата) и имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.3. Стимулирующая выплата может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в течение соответствующего календарного года. Выплата может быть установлена сроком не более одного года.

1.4. Размер стимулирующей выплаты к должностному окладу устанавливается максимальным размером не более 200% для руководителя учреждения, размером не более 190% для заместителя руководителя учреждения.

1.5. Стимулирующая выплата руководителю и заместителю руководителя учреждения выплачивается при условии наличия средств на вышеуказанные цели.

1.6. Стимулирующая выплата может выплачиваться из различных источников:

- из фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств местного бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

- за счет добровольных пожертвований юридических и физических лиц при наличии разрешений попечительских советов.

Раздел II. Определение размера стимулирующей выплаты

2.1. Размер стимулирующей выплаты может составлять до 200% должностного оклада для руководителя учреждения.

2.2. Размер стимулирующей выплаты руководителю учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности учреждением.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты: |
| 1 | 100 | до 200% |
| 2 | от 96 до 99 | до 190% |
| 3 | от 91 до 95 | до 180% |
| 4 | от 86 до 90 | до 170% |
| 5 | от 81 до 85 | до 160% |
| 6 | от 76 до 80 | до 150% |
| 7 | от 71 до 75 | до 140% |
| 8 | от 66 до 70 | до 130% |
| 9 | от 61 до 65 | до 120% |
| 10 | от 56 до 60 | до 110% |
| 11 | от 51 до 55 | до 100% |
| 12 | от 46 до 50 | до 90% |
| 13 | от 40 до 45 | до 80% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующая выплата не устанавливаются.

2.3. Премирование по итогам работы предполагает поощрение руководителя за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен.

2.4. Размер стимулирующей выплаты может составлять до 190% должностного оклада для заместителя руководителя учреждения.

2.5. Размер стимулирующей выплаты заместителю руководителя учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности учреждением.

Стимулирующие выплаты заместителю руководителя учреждения устанавливаются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты: |
| 1 | 100 | до 190% |
| 2 | от 96 до 99 | до 180% |
| 3 | от 91 до 95 | до 170% |
| 4 | от 86 до 90 | до 160% |
| 5 | от 81 до 85 | до 150% |
| 6 | от 76 до 80 | до 140% |
| 7 | от 71 до 75 | до 130% |
| 8 | от 66 до 70 | до 120% |
| 9 | от 61 до 65 | до 110% |
| 10 | от 56 до 60 | до 100% |
| 11 | от 51 до 55 | до 90% |
| 12 | от 46 до 50 | до 80% |
| 13 | от 40 до 45 | до 70% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующая выплата не устанавливается.

2.6. Премирование по итогам работы предполагает поощрение заместителя руководителя учреждения за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен.

Раздел III. Порядок установления стимулирующей выплаты

3.1. Стимулирующая выплата может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие распоряжением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения для руководителя учреждения, приказом руководителя учреждения для заместителя руководителя учреждения, по результатам подведения итогов выполнения учреждением показателей эффективности.

В случае если стимулирующие выплаты производятся ежемесячно, то выплаты в текущем квартале производятся по итогам предыдущего квартала.

3.2. Для установления стимулирующей выплаты руководитель учреждения культуры предоставляет в Администрацию Кручено-Балковского сельского поселения отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов. Заместитель руководителя учреждения предоставляет отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов в экспертно-аналитическую группу учреждения культуры.

3.3. Администрация Кручено-Балковского сельского поселения в течение 3 рабочих дней издает распоряжение об установлении стимулирующей выплаты руководителю учреждения за интенсивность и высокие результаты на соответствующий период. Руководитель учреждения издает приказ об установлении стимулирующей выплаты заместителю руководителя учреждения.

3.4. Использование условий и показателей деятельности учреждения для определения размера стимулирующей выплаты к должностным окладам руководителя и заместителя руководителя учреждения за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

3.5. Применение стимулирующей выплаты к окладам руководителя и заместителя руководителя учреждения производится только по основной должности.

3.6. Применение стимулирующей выплаты к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Условия  для назначения стимулирующих выплат:

-  стаж работы в должности не менее 1 месяца.

3.8. Подведение итогов выполнения показателей эффективности производится ежеквартально на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.9. При начислении ежемесячных выплат за эффективность и качество работы учитывается работа руководителя и заместителя руководителя за текущий месяц по показателям предыдущего квартала.

3.10. При снижении качества работ показатель может быть уменьшен за текущий месяц.

Приложение № 3

к постановлению

Администрации

Кручено-Балковского

сельского поселения

от 00.01.2024 № 00

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам муниципального бюджетного учреждения культуры Сальского района «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения»**

Раздел I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения от 11.11.2019 года №122 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Кручено-Балковского сельского поселения».

1.2. Настоящее Положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.3. Настоящее положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты (далее- стимулирующие выплаты) работникам учреждения культуры Кручено-Балковского сельского поселения.

1.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в течение соответствующего календарного года. Стимулирующая выплата может быть установлена сроком не более одного года.

1.5. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

1.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения выплачиваются при условии наличия средств на вышеуказанные цели.

1.7. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться из различных источников:

- из фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств местного бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

- за счет добровольных пожертвований юридических и физических лиц при целевом направлении средств.

Раздел II. Определение размера стимулирующих выплат

2.1. Размер стимулирующих выплат может составлять:

- руководящий состав до 180 процентов от должностного оклада;

- специалисты до 160 процентов от должностного оклада;

- техническому и обслуживающему персоналу до 100 процентов от должностного оклада.

Определение категорий должностей производится в соответствии с постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения от 11.11.2019 года №122 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства Кручено-Балковского сельского поселения», относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности.

2.2. Размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности.

Стимулирующие выплаты могут достигать следующих размеров:

– руководящий состав:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 180% |
| 2 | от 96 до 99 | до 170% |
| 3 | от 91 до 95 | до 160% |
| 4 | от 86 до 90 | до 150% |
| 5 | от 81 до 85 | до 140% |
| 6 | от 76 до 80 | до 130% |
| 7 | от 71 до 75 | до 120% |
| 8 | от 66 до 70 | до 110% |
| 9 | от 61 до 65 | до 100% |
| 10 | от 56 до 60 | до 90% |
| 11 | от 51 до 55 | до 80% |
| 12 | от 46 до 50 | до 70% |
| 13 | от 40 до 45 | до 60% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

– специалисты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 160% |
| 2 | от 96 до 99 | до 150% |
| 3 | от 91 до 95 | до 140% |
| 4 | от 86 до 90 | до 130% |
| 5 | от 81 до 85 | до 120% |
| 6 | от 76 до 80 | до 110% |
| 7 | от 71 до 75 | до 100% |
| 8 | от 66 до 70 | до 90% |
| 9 | от 61 до 65 | до 80% |
| 10 | от 56 до 60 | до 70% |
| 11 | от 51 до 55 | до 60% |
| 12 | от 46 до 50 | до 50% |
| 13 | от 40 до 45 | до 40% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

– технический и обслуживающий персонал:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 100% |
| 2 | от 60,1 до 99,9 | до 70% |
| 3 | от 40,1 до 60 | до 50% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие выплаты не устанавливаются.

2.3. Премирование по итогам работы предполагает поощрение работников за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Раздел III. Порядок установления стимулирующих выплат

3.1. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально приказом по учреждению по результатам подведения итогов выполнения показателей эффективности каждым конкретным работником по итогам работы за квартал.

В случае если стимулирующие выплаты производятся ежемесячно, то выплаты в текущем квартале производятся по итогам предыдущего квартала.

3.2. Решение об установлении стимулирующей выплаты принимается экспертно-аналитической группой, созданной в учреждении, в соответствии с Положением «Об экспертно - аналитической группе по определению стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты» персонально в отношении каждого конкретного работника.

3.3. Для установления стимулирующих выплат работники учреждения представляют в экспертно-аналитическую группу отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов в форме таблицы.

3.4. Экспертно-аналитическая группа в течение 3 рабочих дней рассматривает и передает результат оценки в форме протокола руководителю учреждения для издания приказа об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты на соответствующий период. Протокол об установлении стимулирующих выплат согласовывается с Администрацией Кручено-Балковского сельского поселения.

3.4. Использование условий и показателей деятельности учреждения для определения размера выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

3.5. Стимулирование труда работников учреждения производится только по основной должности.

3.6. Применение стимулирующей выплаты к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Условия  для назначения стимулирующих выплат:

-  стаж работы в должности не менее 1 месяца.

3.8. Подведение итогов выполнения показателей эффективности производится ежеквартально на 1 число месяца, следующего за отчетным кварталом.

3.9. При начислении ежемесячных выплат за эффективность и качество работы учитывается работа работников учреждения за текущий месяц по показателям предыдущего квартала.

3.10. При снижении качества работ показатель может быть уменьшен за текущий месяц.

Приложение № 4

к постановлению

Администрации

Кручено-Балковского

сельского поселения

от 00.01.2024 № 00

**ПОРЯДОК**

**применения показателей, понижающих (исключающих) стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие показатели в работе.**

1. Снижение (исключение) стимулирующей выплаты определяется ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в соответствии с постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения по результатам подведения итогов выполнения учреждением показателей эффективности и наличием показателей, понижающих (исключающих) стимулирующую выплату за интенсивность и высокие показатели в работе.

2. При установлении понижающих (исключающих) стимулирующую выплату показателей учитываются документы, предоставляемые в Администрацию Кручено-Балковского сельского поселения и экспертно-аналитическую группу руководителем учреждения культуры, уведомления и предписания о нарушениях, выявленных в учреждении контролирующими органами, документально подтвержденные: выявленные случаи нарушения сроков сдачи отчетности и предоставления недостоверных данных, невыполнение показателей муниципального задания и целевых показателей «дорожной карты» учреждения, обоснованные жалобы потребителей услуг учреждения, факты травматизма потребителей услуг и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции), факты бесконтрольного использования энергоресурсов, выявленные факты коррупционного характера и факты конфликта интересов в учреждении, факты недостач и хищений материальных ценностей, допущение случаев нарушения трудовой дисциплины.

3. Администрация Кручено-Балковского сельского поселения утверждает перечень показателей понижающих (исключающих) стимулирующую выплату за интенсивность и высокие показатели в работе для муниципального бюджетного учреждения культуры «Сельский дом культуры Кручено-Балковского сельского поселения» и его руководителя на соответствующий период.

4. Администрация Кручено-Балковского сельского поселения в соответствии с законодательством РФ, методическими рекомендациями вышестоящих органов, вправе вносить изменения в перечень показателей, понижающих (исключающих) стимулирующую выплату за интенсивность и высокие показатели в работе.

5. Использование недостоверных (неподтвержденных документально) сведений при установлении понижающих (исключающих) стимулирующую выплату показателей, не допускается.

6. Выплата стимулирующей выплаты не производится в случаях:

- совершения нарушений, установленных трудовым, административным, уголовным законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

7. Прекращение стимулирующей выплаты для руководителя учреждения производится на основании распоряжения Администрации Кручено-Балковского сельского поселения. Прекращение стимулирующей выплаты для заместителя руководителя и работников учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения.

8. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение № 5

к постановлению

Администрации

Кручено-Балковского

сельского поселения

от 00.01.2024 № 0

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**эффективности деятельности муниципального бюджетного учреждения культуры «Сельский дом культуры**

**Кручено-Балковского сельского поселения» (МБУК СР «СДК Кручено-Балковского с.п.») и его руководителя** **в 2024 году**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Целевые показатели эффективности и результативности деятельности, единица измерения | | Критерий оценки эффективности и результативности деятельности руководителя  учреждения (количество баллов) | Контрольное значение показателя | | | | | | Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя | Периодичность представления отчетности |
| Всего 2024 год | 1 квартал | 2  квартал | | 3  квартал | 4  квартал |
| 1. Основная деятельность МБУК СР «СДК Кручено-Балковского с.п.» | | | | | | | | | | |
| Выполнение показателей муниципального задания: | |  |  |  |  | |  |  | Отчет о выполнении показателей муниципального задания | ежеквартальная |
| -в полном объеме  (да-1, нет-0) | | 10 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 |
| -с допустимыми отклонениями  (да-1, нет-0) | | 5 | 0 | 0 | 0 | | 0 | 0 |
| **Взаимодействие с муниципальными и региональными органами власти, учреждениями культуры, образования, некоммерческими организациями**  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления отчетности  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Соблюдение трудовой дисциплины  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Наличие особых творческих достижений:  призовых мест в конкурсах различного уровня, участие в фестивалях, смотрах и конкурсах, выставках, и др. (да-1, нет-0) | | 10 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Разработка и реализация инновационных проектов в области  культурно- досуговой деятельности, социокультурных  проектов, акций с целью создания привлекательного имиджа учреждения, привлечения потенциальных потребителей услуг  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Обеспечение бесперебойной работы технического оснащения зданий, в том числе звукового, светового оборудования, механизмов сцены: отсутствие срывов и задержек репетиций и мероприятий вследствие технических неполадок (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Сохранность и развитие материально- технической базы учреждения  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме инфор-мационной справки | ежеквартальная |
| Отсутствие обоснованных жалоб потребителей услуг на качество предоставления услуг  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | отчет руководителя учреждения в форме информационной справки | ежеквартальная |
| Отсутствие предписаний, замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме информационной справки | ежеквартальная |
| Публикация материалов о деятельности учреждения в СМИ, на сайте учреждения, в социальной сети  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения с предоставлением документов или статей | ежеквартальная |
| Содержание помещений в соответствии с рекомендациями и требованиями Роспотребнадзора  (да-1, нет-0) | | 5 | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме информационной справки | ежеквартальная |
| 2. Финансово-экономическая деятельность, исполнительская дисциплина МБУК СР «СДК Кручено-Балковского с.п.» | | | | | | | | | | |
| Процент исполнения бюджетов всех уровней  (процент) | 5 | | 100 | 25 | 50 | 75 | | 100 | Отчет руководителя учреждения в форме таблицы | ежеквартальная |
| 3:  менее 100% | | 100 | 25 | 50 | 75 | | 100 |
| Выполнение целевого показателя средней заработной платы работников в полном объеме  (да-1, нет-0) | 5 | | 1 | 1 | 1 | 1 | | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме таблицы | ежеквартальная |
| 3:  менее 100%  (да-1, нет-0) | | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| 3. Деятельность учреждения, направленная на работу с кадрами | | | | | | | | | | |
| Прохождение курсов повышения квалификации в течение 3 лет, профессиональной переподготовки  (с подтверждающим документом)  (да-1, нет-0) | 5 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме таблицы | ежеквартальная |
| Активное участие работников учреждения в обучающих мероприятиях областного, районного и федерального уровня  (да-1, нет-0) | 5 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме информационной справки | ежеквартальная |
| Прохождение работниками учреждения санитарно- гигиенического, энергетического и противопожарного инструктажа  (да-1, нет-0) | 5 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме информационной справки | ежеквартальная |
| Участие в общественно- полезных мероприятиях  (субботники, уборка помещений, социальный мониторинг, волонтерская деятельность, и др.)  (да-1, нет-0) | 5 | | 1 | 1 | 1 | | 1 | 1 | Отчет руководителя учреждения в форме информационной справки | ежеквартальная |
| ИТОГО: | 100 | |  |  |  | |  |  |  |  |

Приложение № 6

к постановлению

Администрации

Кручено-Балковского

сельского поселения

от 00.01.2024 № 00

**ПОКАЗАТЕЛИ**

**понижающие (исключающие) выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие показатели в работе для**

**муниципального бюджетного учреждения культуры «Сельский дом культуры**

**Кручено-Балковского сельского поселения» (МБУК СР «СДК Кручено-Балковского с.п.») и его руководителя в 2024 году**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Критерии, понижающие уровень стимулирования | Баллы |
| 1 | Травматизм потребителей услуг и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции) | до 100 |
| 2 | Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), Инспекции по труду, Госпожнадзора, и иных проверяющих и контролирующих органов | до 100 |
| 3 | Бесконтрольное использование энергетических ресурсов учреждения | до 100 |
| 4 | Предписания правоохранительных и судебных органов, органов финансового контроля | до 100 |
| 5 | Обоснованные жалобы потребителей услуг учреждения, нашедшие подтверждение | до 100 |
| 6 | Нарушение сроков сдачи отчетности и предоставление недостоверных данных | до 100 |
| 7 | Допущение случаев нарушения исполнительской, трудовой дисциплины, профессиональной этики | до 100 |
| 8 | Наличие недостач и хищений материальных ценностей | до 100 |
| 9 | Наличие фактов коррупционного характера и фактов конфликта интересов в учреждении | до 100 |
| 10 | Невыполнение показателей муниципального задания, целевых показателей муниципальной программы Кручено-Балковского сельского поселения «Развитие культуры», показателей национального проекта «Культура» | до 100 |