**ПРОЕКТ**

**Об утверждении Порядка установления и осуществления выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района, из средств муниципального и краевого бюджетов в целях поэтапного повышения уровня их средней заработной платы в 2017 году**

В соответствии с постановлением администрации Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района от 12 августа 2013 года № 102 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района (с изменениями от 27 декабря 2016 года № 252) и в целях поэтапного повышения уровня средней заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Порядок установления и осуществления выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района, за счет средств муниципального и краевого бюджетов в целях поэтапного повышения уровня их средней заработной платы в 2017 году, согласно приложению.

2. Руководителю муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района, руководствуясь настоящим постановлением разработать и утвердить Порядок установления и осуществления выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района за счет средств муниципального и краевого бюджетов в целях поэтапного повышения уровня их средней заработной платы.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на главного бухгалтера администрации Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района М.Ю. Попову.

5. Постановление вступает в силу со дня его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2017 года.

Глава Верхнекубанского сельского

поселения Новокубанского района А.В. Брежнев

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации

Верхнекубанского сельского поселения

Новокубанский район

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_2017 года № \_\_\_\_\_\_

**ПОРЯДОК**

**установления и осуществления выплат к должностным окладам работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Новокубанский район, за счет средств муниципального и краевого бюджетов в целях поэтапного повышения уровня их средней заработной платы в 2017 году**

**1. Общие положения**

В целях поэтапного повышения уровня средней заработной платы работников муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района, (далее учреждение) устанавливаются выплаты за счет средств муниципального и краевого бюджетов к должностным окладам работников (далее – стимулирующие выплаты) в соответствии с настоящим порядком установления и осуществления выплат к должностным окладам работников муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района, за счет средств муниципального и краевого бюджетов в целях поэтапного повышения уровня их средней заработной платы(далее - Порядок).

* 1. Стимулирующие выплаты устанавливаются для каждого работника муниципального казенного учреждения культуры «Верхнекубанский культурно-досуговый центр» Верхнекубанского сельского поселения Новокубанского района (далее - работники).
  2. Устанавливать работникам надбавки и доплаты, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), и других выплат компенсационного и стимулирующего характера (премии), установленных за дополнительный выполненный объем работ.

1.3. Целью создания системы показателей эффективности деятельности работников учреждения является увеличение открытости, объективности и справедливости при установлении им стимулирующих выплат, повышения их мотивации к качественным результатам труда, росту ответственности и заинтересованности в достижении поставленных целей, задач и повышения уровня их средней заработной платы.

1.4. При установлении стимулирующих выплат показатели эффективности и результативности деятельности определяются по категориям работников учреждения культуры.

1.5. Перечень показателей эффективности и результативности для работников учреждения культуры определяется руководителем учреждения с учетом должностных обязанностей каждого.

1.6. Стимулирующие выплаты к должностным окладам работников учреждения могут быть установлены за достижение показателей результативности за месяц, квартал, полугодие, год.

1.7. Стимулирующие выплаты, являющиеся составной частью заработной платы, устанавливаются в абсолютном размере (в рублях) пропорционально количеству набранных балов в расчетном периоде на основании настоящего Порядка.

1.8. Стоимость одного балла определяется следующим образом:

фонд стимулирующих выплат, определенный на расчетный период, деленный на общее количество баллов, набранных работниками учреждения в расчетном периоде.

1.9. Денежные выплаты стимулирующего характера, являющиеся составной частью заработной платы, носят дополнительный характер и производятся по основному месту работы и по основной должности.

**2. Организация и сроки проведения оценки деятельности**

2.1. Оценка деятельности каждого работника, является постоянным процессом.

2.2. Оценка деятельности работников, осуществляется комиссией по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам работников учреждения, создаваемой в учреждении (далее - комиссия), на основании предоставленных работником материалов, подтверждающих выполнение показателей результативности.

**3. Общие требования к показателям**

**эффективности и результативности деятельности**

3.1. Показатели эффективности и результативности деятельности определяются и утверждаются руководителем учреждения для каждого работника.

3.2. Показатели эффективности и результативности деятельности работника должны отвечать следующим требованиям:

1) четкость;

2) конкретность;

3) достижимость;

4) измеримость, т.е. возможность оценки показателя;

5) релевантность (адекватность);

6) определенность во времени;

7) комплексность;

8) непротиворечивость;

9) соотнесение показателей с целями и задачами учреждения.

3.3. Показатели эффективности и результативности деятельности каждого работника, должны охватывать основные направления деятельности учреждения.

**4. Этапы разработки системы показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения**

Разработка системы показателей эффективности и результативности деятельности работника учреждения включает следующие этапы:

4.1.  Для каждого работника руководителем учреждения разрабатывается форма № 1, т.е.:

1) составляется перечень показателей эффективности и результативности;

2) проводится ранжирование показателей эффективности и результативности;

3)  определяется нормативное плановое значение показателя;

4) проводится описание возможных бальных оценок показателей эффективности и результативности деятельности.

4.2. Для установления стимулирующих выплат работникам учреждения культуры целесообразно применять не менее трех показателей эффективности и не менее трех показателей результативности деятельности.

4.3. Заполнение формы осуществляется посредством составления ранжированного ряда показателей. 1-й ранг присваивается показателю, имеющему наибольшую значимость (важность) в рамках оценки деятельности работника, соответственно,i-й ранг – показателю с минимальной значимостью. Каждому показателю должен соответствовать один ранг, в исключительных случаях один ранг может быть присвоен не более чем 2-м показателям.

4.4. Составленная форма №1 утверждается приказом руководителя учреждения.

Форма №1

**Система показателей эффективности и результативности работника**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(Ф.И.О. работника)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(занимаемая должность)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показа теля (критерия) | Нормативное (плановое) значение  (баллы) | Присвоенный ранг |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Показатели эффективности** | | | |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |
| **Показатели результативности** | | | |
| 1 |  |  |  |
| 2 |  |  |  |
| 3 |  |  |  |

4.5. Используя утвержденную форму № 1 «Система показателей эффективности и результативности» и приведенные ниже формулы комиссией составляется оценочная форма результатов профессиональной деятельности работника (далее – форма № 2).

4.5.1. Важность (вес) показателя определяется комиссией по формуле:

B*i* = 1/Р*i*\* 10,

где:

B*i*– важность (вес) показателя (значение округляется до целого числа);

Р*i*– итоговый ранг *i*-го показателя;

4.5.2. Скорректированная оценка результатов деятельности определяется комиссией по формуле:

Oкор*i*= O*i*\*B*i*,

где:

Oкор*i*– скорректированная оценка *i*-го показателя деятельности;

O*i*– оценка *i*-го показателя деятельности, выставленная руководителем

B*i* – важность (вес) *i*-го показателя

4.5.3. Интегральный показатель деятельности определяется комиссией по формуле:

*n*

Оинт =∑Oкор*i*.

*i=1*

где:

Оинт – интегральный показатель деятельности;

Oкор*i* – скорректированная оценка *i*-го показателя деятельности.

4.6. Интегральный показатель деятельности лежит в основе определения стимулирующей надбавки работнику.

4.7. Протокол комиссии, в котором установлено количество баллов, полученных каждым работником передается руководителю учреждения для определения стимулирующей надбавки в денежном выражении.

4.8.  Общая сумма интегральных показателей (баллов) руководителя и всех работников учреждения составляет максимальное количество баллов в учреждении. «Цена» одного балла при расчете стимулирующей надбавки определяется как частное от размера доли фонда оплаты труда на установление стимулирующих выплат в месяц и максимального количества баллов в учреждении

4.9. Сумма стимулирующей выплаты равна произведению стоимости одного балла на количество баллов набранных работником в расчетном периоде.

4.10.Оценка и денежная сумма стимулирующей надбавки к должностному окладу работников учреждения определяется с помощью электронной таблицы в формате XL, разработанной в соответствии с формой № 2

Сведения, представленные в форме №2, составляют систему показателей эффективности и результативности деятельности работника и оценки результатов его профессиональной деятельности.

Значение интегрального показателя руководителя учреждения учитывается в общей сумме интегральных показателей работников учреждения.

Форма №2

**Оценка результатов профессиональной деятельности**

**и определение денежной суммы стимулирующей надбавки к должностному окладу работников учреждения** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма к распределению |  |
| Цена балла |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ф.И.О** | **Занимаемая должность(% ставки)** | **Показатели** | **Ранг показателя (утверждается руководителем)** | **Вес показателя (устанавливается по формуле)** | **Нормативное (плановое) значение показателя** | **фактическое значение показателя** | **Оценка (устанавливается комиссией)** | **Скорректированная оценка (устанавливается по формуле)** | **интегральный показатель (устанавливается по формуле) (баллы)** | **стимулирующая выплата (устанавливается по формуле)** |
|  |  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | **8** | **9** |

4.11. Результат определения суммы стимулирующей надбавки работника, утверждается приказом руководителя учреждения и выплачивается работнику.

Глава Верхнекубанского сельского

поселения Новокубанского района А.В. Брежнев