



**АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ТЕМРЮКСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.02.2022

№ 53

ст-ца Тамань

О порядке установления показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки для установления выплат (премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на поэтапное повышение уровня средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Таманский культурно-социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района

С целью оценки эффективности деятельности, выявления потенциала и проблемных направлений в работе, стимулирования заинтересованности в повышении качества работы, использования результатов оценки при распределении средств фонда стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения «Таманский культурно-социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района, в соответствии с Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ, постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008 № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», от 17.11.2008 № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», Положением «Об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района постановляю:

1. Утвердить Положение «О порядке установления показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки для установления выплат (премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на поэтапное повышение уровня средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Таманский культурно-социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района (приложение).

2. Постановление администрации Таманского сельского поселения Темрюкского района от 2 марта 2021 года № 41 «О порядке установления показателей эффективности и результативности и критериев оценки для установления выплат (премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

на поэтапное повышение уровня средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Таманский культурно-социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района» считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление опубликовать (разместить) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на сайте администрации Таманского сельского поселения Темрюкского района.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Таманского сельского поселения Темрюкского района Ю.А. Вовк.

5. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2022 года.

Глава Таманского
сельского поселения
Темрюкского района



М.А. Хорошилов

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Таманского сельского поселения

Темрюкский район

от 21.02.2022 № 53

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки для установления выплат (премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на поэтапное повышение уровня средней заработной платы работников муниципально-го бюджетного учреждения «Таманский культурно-социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района

1. Общая часть

1.1. Настоящее Положение «О порядке установления показателей эффективности и результативности деятельности и критериев оценки для установления выплат (премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) на поэтапное повышение уровня средней заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения «Таманский культурно-социальный центр» Таманского сельского поселения Темрюкского района» (далее Положение) разработано в соответствии и на основании:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями;

- Указ Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» с последующими изменениями и дополнениями;

- Закон Краснодарского края от 11.11.2008г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;

- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда государственных (муниципальных) учреждений на 2012-2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р) с последующим изменениями и дополнениями;

- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (утв. распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012г. № 2606-р) с последующими изменениями и дополнениями;

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. №1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда ра-

ботников государственных учреждения Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008г. № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;

- Устав МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района, с последующими изменениями и дополнениями;

- Коллективный договор Учреждения;

- Локальные акты учреждения, в том числе Положение «Об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района.

Трудовые отношения между Работодателем и Работниками регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Целью настоящего положения является создание эффективной системы мотивации труда и повышения квалификационного уровня сотрудников учреждения (роста профессионального мастерства, поощрения инициативных и творческих работников, новаций клубной работы, в расширении перечня оказываемых платных и сервисных услуг и увеличение числа реальных посетителей домов культуры и библиотек Таманского сельского поселения Темрюкского района.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Положение призвано объективно определить и соединить оплату труда в части выплат на поэтапное повышение уровня средней заработной платы (премий по итогам работы Учреждения за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с конечным результатом труда каждого работника.

1.3. Настоящее положение утверждается постановлением администрации Таманского сельского поселения Темрюкского района.

1.4. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

2. Порядок установления критериев эффективности и результативности

2.1. При приеме на работу с работником заключается трудовой договор в форме «эффективного контракта», в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности для назначения выплат (премий) на поэтапное повышение уровня средней заработной платы по итогам работы за

месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, в зависимости от результатов труда.

2.2. Целью оценки деятельности работников учреждения является повышение эффективности работы учреждения за счет оптимизации профессиональной деятельности работников. Для определения оценки деятельности каждого работника определена совокупность критериев эффективности и результативности персональной деятельности для установления выплат (премий) на поэтапное повышение уровня средней заработной платы по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.3. В показатели эффективности и результативности деятельности каждого работника включаются наиболее важные аспекты деятельности, влияющие на конечный результат труда.

2.4. Показатели эффективности и результативности устанавливаются при приеме на работу в трудовых договорах (эффективных контрактах) на основании приложения к настоящему Положению. Критерии оценки эффективности и результативности установлены с учетом значимости основных функций и должностных обязанностей по штатной единице – конкретной должности в общем процессе выполнения уставных целей Учреждения и могут меняться в связи с изменением доли участия конкретной должности в процессе достижения уставных целей Учреждения.

При изменении критериев эффективности и результативности соответствующие изменения вносятся в трудовой договор (эффективный контракт) в установленном законом порядке.

2.5. В трудовых договорах устанавливается максимальный размер выплаты (в баллах) при условии 100% выполнения показателей эффективности и результативности за полностью отработанный календарный период начисления премии. Оценка деятельности производится по результатам заполненных работниками отчетов (приложение № 1). Оценка деятельности является постоянным процессом. Настоящим Положением утверждаются максимальные значения баллов критериев эффективности и результативности для определения размеров выплат (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год) к заработной плате работников МБУ «Таманский КСЦ» для установления в трудовых договорах (приложение № 2).

2.6. Критерии эффективности и результативности деятельности работников Учреждения лежат в основе определения размера выплат (премий) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

2.7. Оценка деятельности работника и определение размеров выплат на поэтапное повышение уровня средней заработной платы (премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) осуществляется комиссией, в порядке, установленном в положении «О комиссии по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района (приложение № 3).

2.8. Выплаты по результатам эффективности и результативности деятельности по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год, порядок определения одного балла, порядок расчета премии регулируются «Порядком выплат на поэтапное повышение уровня средней заработной платы работникам МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района по результатам эффективности и результативности деятельности» (приложение № 4).

2.9. Каждый работник учреждения ежемесячно, не позднее 3 числа с начала месяца, следующего за отчетным периодом, представляет на рассмотрение комиссии отчет утвержденной формы (приложение № 5).

Заместитель главы
Таманского сельского поселения
Темрюкского района



Ю.А. Вовк

Приложение № 1
к Положению
«О порядке установления
показателей эффективности и
результативности деятельности
и критериев оценки для установления
выплат (премии по итогам работы за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,
год) на поэтапное повышение уровня
средней заработной плат работников
муниципального бюджетного
учреждения «Таманский
культурно-социальный центр»
Таманского сельского поселения
Темрюкского района»

КРИТЕРИИ

**эффективности и результативности деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения «Таманский КСЦ» Таманского
сельского поселения Темрюкского района для определения размеров
выплат (премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев
и год) к заработной плате работников МБУ «Таманский КСЦ»
Таманского сельского поселения Темрюкского района**

1. Художественный руководитель

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Эффективное выполнение муниципального задания	30
3	Работа со СМИ	25
4	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
	Максимальное количество баллов	110

2. Заведующий культмассовым сектором

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу

		единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Эффективное выполнение муниципального задания	30
3	Работа со СМИ	25
4	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
	Максимальное количество баллов	110

3. Заведующий отделом ДК «Буревестник»

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Эффективное выполнение муниципального задания	30
3	Работа со СМИ	25
4	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
	Максимальное количество баллов	110

4. Библиотекарь

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Эффективное выполнение муниципального задания	20
3	Работа со СМИ	20
4	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	20
	Максимальное количество баллов	90

5. Заведующий отделом (по работе с молодежью)

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Эффективное выполнение муниципального задания	30
3	Работа со СМИ	25

4	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
	Максимальное количество баллов	110

6. Заведующий библиотекой

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	20
2	Эффективное выполнение муниципального задания	30
3	Работа со СМИ	25
4	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
	Максимальное количество баллов	100

7. Аккомпаниатор

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Выполнение дополнительного объема работы	20
3	Инициативность работника	20
	Максимальное количество баллов	70

8. Культурный организатор

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	40
2	Выполнение дополнительного объема работы	40
3	Инициативность работника	30
	Максимальное количество баллов	110

9. Звукооператор

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и	Количество
--------	---------------------------------------	------------

	результативности	баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Выполнение дополнительного объема работы	30
3	Инициативность работника	25
4	Комплексная наладка и своевременный заказ на ремонт оборудования	25
	Максимальное количество баллов	110

10. Начальник отдела кадров

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	40
2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	40
3	Отсутствие замечаний	30
	Максимальное количество баллов	110

11. Начальник отдела по административно-хозяйственной части

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
3	Отсутствие замечаний	25
	Максимальное количество баллов	80

12. Сторож 1 разряда

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	10

2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	10
3	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	10
	Максимальное количество баллов	30

13. Уборщик служебных помещений 1 разряда

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	20
2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	10
3	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	10
	Максимальное количество баллов	40

14. Делопроизводитель

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	30
2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	25
3	Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	25
	Максимальное количество баллов	80

15. Дворник 1 разряда

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	20
2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	20
	Максимальное количество баллов	40

16.Руководитель кружка

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	40
2	Эффективное выполнение муниципального задания	40
3	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	30
	Максимальное количество баллов	110

17.Костюмер

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей.	30
2	Выполнение дополнительного объема работ	20
3	Инициативность работника	20
	Максимально возможное количество баллов	70

18.Главный художник

№ п.п.	Наименование критерия эффективности и результативности	Количество баллов (%) в расчете на 1 штатную единицу
1	Качественное исполнение должностных обязанностей	40
2	Выполнение дополнительной и внеплановой работы	40
3	Инициативность работника	30
	Максимально возможное количество баллов	110

Заместитель главы
Таманского сельского поселения
Темрюкского района



Ю.А. Вовк

Приложение № 2
к Положению
«О порядке установления
показателей эффективности и
результативности деятельности
и критериев оценки для установления
выплат (премии по итогам работы за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,
год) на поэтапное повышение уровня
средней заработной плат работников
муниципального бюджетного
учреждения «Таманский
культурно-социальный центр»
Таманского сельского поселения
Темрюкского района»

**Максимальное значение баллов
для установления показателей эффективности и результативности**

Наименование должности	Максимальное значение баллов для установления в «эффективных контрактах» - трудовых договорах
МБУ «Таманский КСЦ»	
Заведующий культмассовым сектором (отдел по работе с молодежью)	110
Начальник отдела по административно-хозяйственной части	80
Дом культуры «Юность»	
Заведующий культмассовым сектором	110
Главный художник	110
Художественный руководитель	110
Руководитель кружка	110
Культурорганизатор	110
Аккомпаниатор	70
Начальник отдела кадров	110
Делопроизводитель	80
Звукооператор	110
Уборщик служебных помещений 1 разряда	40
Дворник 1 разряда	40
Сторож 1 разряда	30

Костюмер	70
Дом культуры «Буревестник»	
Заведующий отделом	110
Руководитель кружка	110
Уборщик служебных помещений 1 разряда	40
Сторож 1 разряда	30
Библиотеки	
Заведующий сельской, детской библиотекой	100
Библиотекарь сельской, детской библиотеки	90
Библиотекарь пос. Волна	90

Заместитель главы
Таманского сельского поселения
Темрюкского района



Ю.А. Вовк

Приложение № 3
к Положению
«О порядке установления
показателей эффективности и
результативности деятельности
и критериев оценки для установления
выплат (премии по итогам работы за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,
год) на поэтапное повышение уровня
средней заработной плат работников
муниципального бюджетного
учреждения «Таманский
культурно-социальный центр»
Таманского сельского поселения
Темрюкского района»

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по премированию работников МБУ «Таманский КСЦ»
Таманского сельского поселения Темрюкского района

1. Общие положения

1.1. Комиссия по премированию работников МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района (далее – Комиссия) создается приказом директора учреждения в целях установления размера премии в баллах по итогам оценки деятельности работников за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется следующими документами:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ с последующими изменениями и дополнениями;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» с последующими изменениями и дополнениями;
- Закон Краснодарского края от 11.11.2008г. № 1572 –КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы (утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. № 2190-р) с последующими изменениями и дополнениями;
- План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры» (утв.

распоряжением Правительства РФ от 28.12.2012г. № 2606-р) с последующими изменениями и дополнениями;

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17.11.2008г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;

- Постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008г. № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» с последующими изменениями и дополнениями;

- Устав МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района;

- Коллективный договор Учреждения;

- Локальные акты Учреждения, в том числе положение «Об оплате труда и выплатах стимулирующего и компенсационного характера МБУ «Таманский КСЦ»; а также настоящим Положением.

1.3. Комиссия является совещательным и коллегиальным органом Учреждения.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется принципами равноправия его членов, коллегиальности, гласности принимаемых решений.

1.5. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся директором учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

2. Правомочия комиссии

2.1. Комиссия осуществляет рассмотрение представленных отчетов работников по утвержденной форме (приложение №5) в соответствии с критериями эффективности и результативности за отработанный период в целях оценки деятельности работников Учреждения и определения размеров премирования в баллах

2.2. Комиссия имеет право проводить оценку деятельности за отработанный период только в отношении работников МБУ «Таманский КСЦ» за исключением директора Учреждения, в отношении которого выносит решения Комиссия по премированию администрации Таманского сельского поселения Темрюкского района.

2.3. При наличии обоснованных жалоб, замечаний со стороны посетителей, коллег, руководителя структурного подразделения, руководителя Учреждения, нарушений правил внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины, установленных в Учреждении локальных актов, норм и требований, а также при невыполнении плановых показателей работы за отчетный период, Комиссия устанавливает процент премирования в меньшем размере (менее 100%) в отношении суммы плановых баллов конкретного работника Учрежде-

ния по совокупности установленных критериев. Комиссия может установить премию в размере до 0%.

2.4. Комиссия правомочна принимать решение о премировании работников Учреждения, если они приняты на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии и отработали меньше месячной нормы рабочего времени; если они отработали неделю (6 рабочих дней) или меньше за период, принятый в качестве расчетного для начисления премии, то решение о премировании в отношении этих работников не принимается.

3. Состав комиссии

3.1. В состав комиссии входят председатель, заместитель председателя, секретарь и члены комиссии. Состав комиссии утверждается приказом по МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района. В состав комиссии входит представитель от работников (председатель СТК МБУ «Таманский КСЦ»).

3.2. Комиссию возглавляет председатель Комиссии.

3.3. Председатель Комиссии:

- утверждает повестку дня и ведет заседание Комиссии;
- принимает решение о времени и месте проведения заседания Комиссии;
- определяет порядок рассмотрения вопросов на заседании Комиссии.

3.4. Секретарь Комиссии:

- осуществляет организационные мероприятия, связанные с подготовкой заседания Комиссии;

- доводит до членов Комиссии информацию по теме заседаний и повестке заседаний Комиссии;

- информирует членов Комиссии о времени и месте проведения заседания Комиссии не позднее, чем 3 (три) рабочих дня до даты проведения очередного заседания Комиссии;

- оформляет протоколы заседания комиссии.

3.5. Члены Комиссии имеют право:

- участвовать в заседаниях Комиссии и обсуждении выносимых на них вопросов;

- участвовать в голосовании по обсуждаемым вопросам;

- участвовать в выработке и принятии решений Комиссии в соответствии с основными функциями Комиссии.

4. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность путем проведения заседаний по мере необходимости.

4.2. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует более половины его членов. В случае отсутствия председателя Комиссии, заседание ведет его заместитель.

4.3. Члены Комиссии в случае отсутствия на заседаниях имеют право представить свое мнение по премированию работников в письменном виде.

4.4. Решения принимаются простым большинством голосов присутствующих на заседании членов Комиссии и оформляются протоколом, который подписывается лицом, председательствующим на заседании. При равенстве голосов голос председательствующего на заседании является решающим. Члены комиссии вправе изложить свое особое мнение по премированию работников, рассматриваемым вопросам и принимаемым решениям в письменном виде. Особое мнение является неотъемлемой частью протокола заседания Комиссии.

4.5. Секретарь Комиссии в течение двух дней с момента подписания протокола заседания Комиссии передает его в отдел кадров Учреждения для подготовки приказа о премировании работников.

Заместитель главы
Таманского сельского поселения
Темрюкского района



Ю.А. Вовк

Приложение № 4
к Положению
«О порядке установления
показателей эффективности и
результативности деятельности
и критериев оценки для установления
выплат (премии по итогам работы за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,
год) на поэтапное повышение уровня
средней заработной плат работников
муниципального бюджетного
учреждения «Таманский
культурно-социальный центр»
Таманского сельского поселения
Темрюкского района»

ПОРЯДОК ВЫПЛАТ

**(премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год)
работникам МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения
Темрюкского района**

1. Порядок выплат премий по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении эффективности деятельности учреждения, повышения качества оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

2. Премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год начисляется работникам Учреждения по основному месту работы и внешним совместителям. Работникам, работающим на условиях внутреннего совмещения и совместительства, вышеуказанная стимулирующая выплата выплачивается по основному месту работы.

3. Работники, принятые в Учреждение в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии и отработали меньше месячной нормы рабочего времени премируются с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени. Работники, отработавшие неделю (6 рабочих дней) или меньше за период, принятый в качестве расчетного для начисления премии, не премируются.

Работники, уволенные в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, не премируются.

Основанием начисления премии является условие, что работник состоит в трудовых отношениях на момент издания приказа о назначении премии.

4. Размер премии конкретного работника определяется как произведение количества фактических баллов конкретного работника и стоимости одного балла по следующей формуле:

$P_p = B_f \times C$, где:

r – конкретный работник Учреждения

P_p – премия конкретного работника Учреждения

B_f – количество фактических баллов конкретного работника Учреждения

C – стоимость одного балла.

Количество фактических баллов по каждому работнику Учреждения определяется как произведение планового количества баллов (согласно отчету по эффективности каждого работника) к норме рабочего времени за отчетный период (часов согласно производственного календаря с учетом количества занимаемых штатных единиц, графика работы) по следующей формуле:

$B_f = B_n \times (T_p : N_p) \times R_p$, где:

B_n – сумма плановых баллов конкретного работника Учреждения по совокупности установленных критериев;

T_p – фактически отработанное время конкретным работником Учреждения в отчетном периоде;

N_p – норма рабочего времени конкретного работника Учреждения в отчетном периоде;

R_p – процент премирования по итогам оценки Комиссией по премированию деятельности конкретного работника Учреждения за отчетный период.

Стоимость одного балла определяется как отношение общей суммы премиального фонда для премирования работников Учреждения за отработанный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) к сумме фактических баллов по всем работникам Учреждения по следующей формуле:

$C = \Pi : \sum B_f$, где:

Π – сумма премиального фонда для премирования работников Учреждения за отработанный период.

5. Каждый работник учреждения обязан ежемесячно, не позднее 3 числа с начала месяца, следующего за отчетным периодом, предоставлять в Комиссию по премированию Учреждения отчет утвержденной формы о выполнении целевых показателей эффективности деятельности (Приложение №5).

6. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение величины стимулирующей выплаты в баллах по каждому работнику по итогам работы за отчетный период осуществляет Комиссия по премированию с составлением соответствующего заключения (сводный оценочный лист) и протокола заседания комиссии.

7. Выплата премий за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев и год производится на основании приказа директора МБУ «Таманский КСЦ» Таманского сельского поселения Темрюкского района.

8. Премия по итогам работы за отчетный период работнику не начисляется в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) на работника в связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;
- нанесение работником учреждения своей деятельностью или бездействием прямого материального ущерба учреждению;
- нарушение трудового законодательства.

Заместитель главы
Таманского сельского поселения
Темрюкского района



Ю.А. Вовк

Приложение № 5
к Положению
«О порядке установления
показателей эффективности и
результативности деятельности
и критериев оценки для установления
выплат (премии по итогам работы за
месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев,
год) на поэтапное повышение уровня
средней заработной плат работников
муниципального бюджетного
учреждения «Таманский
культурно-социальный центр»
Таманского сельского поселения
Темрюкского района»

ОТЧЕТ
о выполнении целевых показателей и критериев оценки эффективности
деятельности (должность, ФИО работника)
за _____ 20 ____ г.

№ п.п.	Показатели и критерии оценки	Утверждено	Выполнено
	Максимально возможное количество баллов		

Настоящий отчет составлен в 1 экземпляре
«__» _____ 20 ____ г.

«Принято» «__» _____ 20 ____ г. Подпись _____ ФИО работника

Директор МБУ «Таманский КСЦ»

Р.Э. Эмирсалиев

Заместитель главы
Таманского сельского поселения
Темрюкского района



Ю.А. Вовк