Утвержден

постановлением Главы Сергиево-Посадского

муниципального района

от 04.09.2018 № 1501-ПГ

**Порядок премирования руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования сферы культуры и муниципальных учреждений культуры Сергиево-Посадского муниципального района и городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района**

**I. Общие положения**

Настоящий порядок премирования руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования сферы культуры и муниципальных учреждений культуры Сергиево-Посадского муниципального района и городского поселения Сергиев Посад Сергиево-Посадского муниципального района (далее – Учреждения), разработан в соответствии с разделами III «Доплаты, надбавки, выплаты стимулирующего характера» Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Сергиево-Посадского муниципального района Московской области сферы культуры, утвержденного постановлением Главы Сергиево-Посадского муниципального района Московской области от 13.06.2013 №1213-ПГ, Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы культуры городского поселения Сергиев Посад, утвержденного постановлением Главы города Сергиев Посад от 11.06.2013 № 337-п, в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности деятельности Учреждений, качестве оказываемых услуг, реализации задач и функций, возложенных на Учреждения.

**II. Условия премирования руководителя Учреждения**

 2.1. Руководитель Учреждения премируется по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

 2.2. Премирование руководителей Учреждений по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) производится в месяце, следующим за отчетным.

 2.3. Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных целей и задач, определенных уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.4. Премирование руководителя Учреждения производится в рамках утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на год.

2.5. Руководитель Учреждения обязан ежемесячно (ежеквартально), не позднее 3 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом, представлять отчетные формы установленного образца о выполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения в структурное подразделение администрации Сергиево-Посадского муниципального района, курирующее сферу культуры (далее – Администрация).

2.6. Оценка достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премии руководителю Учреждения по итогам работы за отчетный период осуществляет комиссия по оценке целевых показателей эффективности деятельности Учреждений, подведомственных Администрации (далее - Комиссия) с составлением соответствующего протокола.

2.7. Выплата премии руководителю Учреждения за соответствующий период производится на основании локального нормативного акта Администрации в соответствии с заключением Комиссии.

2.8. При увольнении руководителя Учреждения по уважительной причине до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

2.9. Премии руководителю Учреждения не начисляется в следующих случаях (депремирование):

- наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора на руководителя Учреждения за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде;

- совершения прогула, появления руководителя Учреждения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, оформленных в установленном порядке;

- нанесения руководителем своей деятельностью или бездеятельностью прямого материального ущерба Учреждению;

- наличия замечаний по срокам и качеству представления отчетов в Администрацию и других информационных материалов (в том числе по оперативным запросам);

- наличия зафиксированных тяжелых несчастных случаев, травматизма в Учреждении;

- наличия обоснованных жалоб на руководителей со стороны населения;

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств;

- нарушения правил ведения бюджетного учета или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности;

- выявления в Учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

- наличия фактов нарушения требований нормативных правовых актов по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

- наличия фактов недостачи, хищений денежных средств и материальных ценностей руководителем Учреждения, выявленных в отчетном финансовом году;

- нарушения трудового законодательства.

**III. Порядок оценки выполнения целевых показателей Учреждениями,**

**размеры и порядок премирования руководителей Учреждений**

 3.1. Премирование руководителя Учреждения за отчетный период осуществляется в следующем порядке.

Выполнение Учреждением всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, установленных на календарный год, оценивается в максимальное количество баллов и является основанием для установления премии в максимальном размере.

Комиссия на основе оценки отчетных форм руководителя Учреждения об исполнении целевых показателей эффективности деятельности Учреждения определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период, которая оценивается определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующей выполнению всех целевых показателей эффективности деятельности Учреждения, размер премии руководителя Учреждения за отчетный период равен 100 процентам от размера оклада.

При начислении Комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя Учреждения снижается в тех же пропорциях.

 3.2. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения за отчетный период могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения.