|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| АДМИНИСТРАЦИЯМУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ«Город Мирный»МИРНИНСКОГО РАЙОНАПОСТАНОВЛЕНИЕ | мирный (герб) 1 | МИИРИНЭЙ ОРОЙУОНУН«Мииринэй куорат»**МУНИЦИПАЛЬНАЙ ТЭРИЛЛИИ ДЬАhАЛТАТА**УУРААХ |

от 30.12. 2015 г. № 1450

**Об утверждении Положения об установлении размера и порядка стимулирующих выплат для руководителя МКУ «Управление спорта, культуры и молодежной политики» МО «Город Мирный»**

Руководствуясь Положением «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Управление спорта, культуры и молодежной политики» МО «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)», утверждённым Решением городского Совета от 27.11.2015 № 32-4, **городская Администрация постановляет:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении размера и порядка стимулирующих выплат для руководителя МКУ «Управление спорта, культуры и молодежной политики» МО «Город Мирный».
2. Опубликовать настоящее Постановление в порядке, установленном Уставом МО «Город Мирный».
3. Контроль исполнения настоящего Постановления возложить Заместителя Главы Администрации по социальным вопросам А.Н. Кузниченко.

**И. о. Главы города С.В. Корнилов**

Утверждено

Постановлением городской Администрации

 от 30.12.2015 г. № 1450

**Положение**

**Об установлении размера и порядка стимулирующих выплат для руководителя МКУ «Управление спорта, культуры и молодежной политики» МО «Город Мирный»**

**1. Общие положения**

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) руководителя МКУ «Управление спорта, культуры и молодежной политики» МО «Город Мирный» (далее-руководителя учреждения).
2. Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы;

- выплаты за качество выполняемых работ.

**2. Размеры и порядок стимулирующих выплат для руководителя учреждения**

1. Руководителю учреждения, который проработал не менее одного календарного года в данной организации, а также руководителю, принятому по переводу из других учреждений по виду экономической деятельности «Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга и развлечений», «Государственное управление и обеспечение военной безопасности; социальное обеспечение», выплачивается вознаграждение за выслугу лет к окладу за фактически отработанное время в месяц в процентах при стаже работы:

- от 1 до 2 лет - 5%;

- от 2 до 5 лет - 10%;

- от 5 и более лет - 12%.

1. В целях стимулирования эффективности труда, усиления заинтересованности в решении задач, стоящих перед учреждением, руководителю выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

- ежемесячная премия в размере не более 40% оклада;

- премия по итогам работы за квартал;

- премия к профессиональному празднику.

1. Ежемесячная премия выплачивается по итогам текущего месяца, размер премии устанавливается Распоряжением городской Администрации. Условиями выплаты премии являются:

- соблюдение сроков исполнения отчетов и предоставления запрашиваемой информации, исполнение которых возложено на учреждение;

- соблюдение сроков рассмотрения обращений граждан;

- исполнение плана проведения спортивных, культурных мероприятий, мероприятий по работе с подростками и молодежью.

1. Основанием для издания Распоряжения служит служебная записка с разрешительной надписью Главы города, представляемая в ОМСиД городской Администрации заместителем Главы Администрации по социальным вопросам.
2. Размер ежемесячной премии может быть снижен в случаях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению. Снижение премии не может превышать 50 % ее размера.
3. Лишение премии на 100 % производится по следующим причинам:

- за прогул;

- за появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии.

1. Руководителю учреждения может быть выплачена премия по итогам работы за квартал. Размер, порядок выплаты премии устанавливается коллективным договором или внутренним нормативным актом учреждения.
2. Руководителю учреждения может быть выплачена премия к профессиональному празднику. Размер, порядок выплаты премии устанавливается коллективным договором или внутренним нормативным актом учреждения.
3. Выплаты за качество выполняемых работ производятся в виде вознаграждения по итогам года в размере не более одного месячного оклада за фактически отработанное время. Условием данной выплаты является достижение критериев оценки эффективности исполнения муниципальных целевых программ, исполняемых учреждением, в соответствии с методикой их оценки, в размере не менее 0,8. При оценке эффективности программ менее 0,8 выплата за качество работ не производится. Премия выплачивается на основании Распоряжения городской Администрации.

 Основанием для издания Распоряжения служит служебная записка с разрешительной надписью Главы города, представляемая в ОМСиД заместителем Главы Администрации по социальным вопросам. К служебной записке прилагается отчет учреждения по форме приложения 6 к Постановлению городской Администрации от 12.12.2014 № 820 **«**О порядке разработки, реализации и оценки эффективности муниципальных целевых программ муниципального образования «Город Мирный» Мирнинского района Республики Саха (Якутия)», с визой начальника УЭиФ городской Администрации. Выплата премии производится в феврале месяце года, следующего за отчетным.

1. На все виды стимулирующих выплат производится начисление районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

Приложение

К Положению об установлении размера

и порядка стимулирующих выплат для руководителя

МКУ «Управление спорта, культуры и молодежной

политики» МО «Город Мирный»,

утвержденному Постановлением городской Администрации

 от 30.12. 2015 г. №1450

 **ПЕРЕЧЕНЬ**

**упущений, за которые руководителю учреждения может быть снижен размер ежемесячной премии**

1. Недобросовестное исполнение своих должностных обязанностей.
2. Нарушение сроков исполнения отчетов и предоставления запрашиваемой информации, исполнение которых возложено на учреждение.
3. Нарушение сроков рассмотрения обращений граждан.
4. Нарушение правил внутреннего трудового распорядка учреждения (кроме прогула и появления на рабочем месте в нетрезвом состоянии).

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_