РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ СОЛОНОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

НОВИЧИХИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.08.2013 № 42 с. Солоновка

# Об утверждении Положения

# о порядке и условиях

# стимулирующих выплат

# для работников муниципальных

# казённых учреждений

# «Павловский КДЦ»,

«Октябрьский КДЦ»

и Солоновский ДК

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ПОСТАНОВЛЯЮ:

# Утвердить прилагаемое Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат для работников муниципальных казённых учреждений «Павловский КДЦ», «Октябрьский КДЦ» и Солоновский ДК.

1. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

Солоновского сельсовета П.А.Кротов

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением Администрации

Солоновского сельсовета

от 07.08.2013 № 42

Положение

# о порядке и условиях стимулирующих выплат для работников муниципальных казённых учреждений «Павловский КДЦ», «Октябрьский КДЦ» и Солоновский ДК

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, с планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры муниципального образования Солоновский сельсовет Новичихинского района», утверждённым Постановлением Администрации Солоновского сельсовета от 17.04.2013 г. № 17, и включает в себя виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казённых учреждений «Павловский КДЦ», «Октябрьский КДЦ» и Солоновский ДК.

2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных казённых учреждений «Павловский КДЦ», «Октябрьский КДЦ» и Солоновский ДК

2.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, перечисленными в пунктах 2.2 – 2.11 настоящего положения, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

Размер выплаты стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника либо фиксированной суммой.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за наличие награды высшего органа исполнительной власти в сфере культуры, почетного звания, а также краевой, районной награды по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы.

2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение основных показателей деятельности учреждения;

б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры;

г) другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые локальным актом учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена, при утрате оснований для её установления, перечисленных в подпунктах «а», «б», «в», «г» пункта 2.2. настоящего положения.

2.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с критериями, установленными согласно специфике учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах.

2.4. При наличии у работника почетного звания, соответствующего профилю деятельности учреждения, а также наград высшего органа исполнительной власти в сфере культуры ему может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие награды высшего органа исполнительной власти в сфере культуры – до 4 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – до 8 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – до 16 процентов;

за наличие краевой, районной награды по основному профилю профессиональной деятельности – до 2% процентов.

Надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

2.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

2.6. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств местного бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников могут учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.7. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премию за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

2.8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных пред ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

2.9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничивается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

2.10. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

в связи с профессиональными праздниками, профессиональными юбилейными датами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

2.11. По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

2.12. Порядок премирования работников учреждения определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

2.13. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

2.14. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим положением и локальным актом учреждения.