



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «НЕКЛИНОВСКИЙ РАЙОН»
Администрация Неклиновского района

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 27.12.2016 № 858

с. Покровское

**О внесении изменений в постановление Администрации
Неклиновского района от 15.12.2016г. № 820 «Об оплате труда
работников муниципальных бюджетных учреждений,
осуществляющих деятельность в сфере «Культура»
Неклиновского района»**

В целях приведения нормативных правовых актов в соответствие с действующим законодательством, на основании Устава муниципального образования «Неклиновский район» Администрация Неклиновского района **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести изменения в постановление Администрации Неклиновского района от 15.12.2016 № 820 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере «Культура» Неклиновского района» согласно приложению.

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 года.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Неклиновского района Третьяков А.В..

**Глава Администрации
Неклиновского района**

В.Ф. Даниленко

Постановление вносит Отдел культуры
Администрации Неклиновского района

ИЗМЕНЕНИЯ,

вносимые в постановление Администрации Неклиновского района от 15.12.2016г. № 820 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере «Культура» Неклиновского района»

1. Раздел 4 приложения № 2 к постановлению Администрации Неклиновского района от 15.12.2016г. № 820 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере «Культура» Неклиновского района» изложить в редакции:

«Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.4. Надбавка за высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.4.1. Перечень должностей работников, которым устанавливается надбавка за высокие результаты работы, периоды и порядок ее установления утверждается локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за высокие результаты работы в установленных диапазонах определяются руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда в зависимости от функциональных обязанностей работника, сложности и важности выполняемых им работ.

Руководителю учреждения надбавка за высокие результаты работы

устанавливается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком.

4.4.2. На установление надбавки за высокие результаты предусматриваются средства в размере от 70 до 150 процентов должностного оклада».

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада, ставки заработной платы устанавливается работникам учреждений, в том числе руководителям с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом по оплате труда.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях (далее - стаж работы в бюджетной сфере).

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) и составляет при стаже работы в бюджетной сфере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов,

от 5 до 10 лет – 15 процентов,

от 10 до 15 лет – 20 процентов,

свыше 15 лет – 30 процентов.

Надбавка за выслугу лет устанавливается по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

В стаж работы в бюджетной сфере для установления надбавка за выслугу лет включаются периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях Российской Федерации, независимо от ведомственной подчиненности, занимаемой должности (профессии). В стаж работы в бюджетной сфере могут быть засчитаны периоды работы в бюджетных учреждениях республик, входивших в состав СССР до 26.12.1991 включительно, при наличии подтверждающих документов.

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие стаж работы в бюджетной сфере, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда. На выплату премий предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процентов – на премирование руководителя и главного бухгалтера».

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по

оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и т.д.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда предусматриваются средства на иные выплаты стимулирующего характера:

- за специфику работы,

- надбавка за специфику работы устанавливается руководителям и специалистам учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах, в размере 10 процентов должностного оклада.».

Начальник отдела кадровой политики,
делопроизводства и работы с
обращениями граждан Администрации
Неклиновского района

С.В. Богатырёва