Российская Федерация

Ростовская область

Сальский район

муниципальное образование «Кручено-Балковское сельское поселение»

Администрация Кручено-Балковского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 11.02.2016 г. | № 75 | с. Крученая Балка |

Об утверждении Положения «Об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам Кручено-Балковского

сельского поселения»

В целях реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01.06.2012 №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы», распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», постановлением Главы Сальского района от 05.11.2013 № 234 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Кручено-Балковского сельского поселения», Администрация Кручено-Балковского сельского поселения

П О С Т А Н О В Л Я Е Т:

1. Утвердить Положение «Об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты –управленческому персоналу учреждений культуры Кручено-Балковского сельского поселения» (приложение №1).

2. Утвердить Положение «Об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам Кручено-Балковского сельского поселения» (приложение №2).

3. Настоящее постановление довести до сведения руководителей муниципальных учреждений культуры Кручено-Балковского сельского поселения.

4. Настоящее постановление применять к правоотношениям, возникшим с 01 января 2016 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Кручено-Балковского

сельского поселения В.В. Ткачев

Верно: ведущий специалист С.В. Олейников

Постановление вносит

начальник сектора экономики

и финансов Филончук И.В.

Приложение №1

к постановлению

Администрации Кручено-Балковского

сельского поселения

от 11.02.2016 № 75

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу за интенсивность и высокие результаты руководителям муниципальных учреждений культуры, относящимся к категории административно- управленческого персонала

Раздел I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Главы Кручено-Балковского сельского поселения от 05.11.2013 № 234 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Кручено-Балковского сельского поселения» с изменениями и дополнениями.

1.2. Настоящее Положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.3. Настоящее положение определяет порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента за интенсивность и высокие результаты руководителям муниципальных учреждений культуры, относящимся к категории административно- управленческого персонала Кручено-Балковского сельского поселения.

1.4. Персональный повышающий коэффициент может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в течение соответствующего календарного года. Выплата может быть установлена сроком не более одного года.

1.5. Размер повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается максимальным размером не более 2,0 для руководителя юридического лица, размером не более 1,9 для заместителя директора юридического лица.

1.6. Повышающий коэффициент руководителю учреждения выплачивается при условии наличия средств на вышеуказанные цели.

1.7. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться из различных источников:

- из фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств местного бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

- за счет добровольных пожертвований юридических и физических лиц при целевом направлении средств.

Раздел II. Определение размера повышающего коэффициента

2.1. Размер повышающего коэффициента может составлять до 2,0 должностного оклада руководителя юридического лица.

Размер повышающего коэффициента руководителю учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности учреждением.

Персональные коэффициенты устанавливаются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма балов | Размер повышающего коэффициента: |
| 1 | 100 | до 2,0 |
| 2 | от 96 до 99 | до 1,9 |
| 3 | от 91 до 95 | до 1,8 |
| 4 | от 86 до 90 | до 1,7 |
| 5 | от 81 до 85 | до 1,6 |
| 6 | от 76 до 80 | до 1,5 |
| 7 | от 71 до 75 | до 1,4 |
| 8 | от 66 до 70 | до 1,3 |
| 9 | от 61 до 65 | до 1,2 |
| 10 | от 56 до 60 | до 1,1 |
| 11 | от 51 до 55 | до 1,0 |
| 12 | от 46 до 50 | до 0,9 |
| 13 | от 40 до 45 | до 0,8 |

Если сумма балов составляет менее 40, повышающий коэффициент не устанавливаются.

Премирование по итогам работы предполагает поощрение руководителя за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен.

2.2. Размер повышающего коэффициента может составлять до 1,9 должностного оклада заместителя руководителя юридического лица.

Размер повышающего коэффициента заместителю руководителя учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности учреждением.

Персональные коэффициенты устанавливаются:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Сумма балов | Размер повышающего коэффициента: |
| 1 | 100 | до 1,9 |
| 2 | от 96 до 99 | до 1,8 |
| 3 | от 91 до 95 | до 1,7 |
| 4 | от 86 до 90 | до 1,6 |
| 5 | от 81 до 85 | до 1,5 |
| 6 | от 76 до 80 | до 1,4 |
| 7 | от 71 до 75 | до 1,3 |
| 8 | от 66 до 70 | до 1,2 |
| 9 | от 61 до 65 | до 1,1 |
| 10 | от 56 до 60 | до 1,0 |
| 11 | от 51 до 55 | до 0,9 |
| 12 | от 46 до 50 | до 0,8 |
| 13 | от 40 до 45 | до 0,7 |

Если сумма балов составляет менее 40, повышающий коэффициент не устанавливаются.

Премирование по итогам работы предполагает поощрение заместителя руководителя за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения. Размер премии максимальным размером не ограничен.

Раздел III. Порядок установления повышающего коэффициента

3.1. Повышающий коэффициент руководителям юридических лиц может устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие распоряжением Главы Администрации Кручено-Балковского сельского поселения по результатам подведения итогов выполнения учреждением показателей эффективности, приказом руководителя учреждения культуры для заместителя руководителя.

3.2. Для установления повышающего коэффициента руководители учреждений культуры представляют в Администрацию Кручено-Балковского сельского поселения отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов. Заместитель руководителя юридического лица предоставляет отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов в экспертно-аналитическую группу учреждения культуры.

3.3. Администрация Кручено-Балковского сельского поселения в течение 3 рабочих дней издается распоряжение об установлении персонального повышающего коэффициента за интенсивность и высокие результаты на соответствующий период.

3.4. Использование условий и показателей деятельности учреждений для определения размера повышающего коэффициента к должностным окладам руководителей за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

3.5. Применение повышающего коэффициента к окладу руководителя учреждения производится только по основной должности.

3.6. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Условия  для назначения персонального повышающего коэффициента:

-  стаж работы в должности не менее 1 месяца.

3.8. Выплата персонального повышающего коэффициента не производится в случаях:

- совершения нарушений, установленных трудовым, административным, уголовным законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения, .

3.9. Прекращение выплат персонального повышающего коэффициента производится на основании распоряжения Главы Кручено-Балковского сельского поселения.

3.10. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Приложение №2

к постановлению

Администрации Кручено-Балковского

сельского поселения

от 11.02.2016 № 75

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работникам учреждений культуры

Кручено-Балковского сельского поселения

Раздел I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Главы Кручено-Балковского сельского поселения от 05.11.2013 № 234 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Кручено-Балковского сельского поселения» с изменениями и дополнениями.

1.2. Настоящее Положение имеет целью совершенствование системы оплаты труда, повышение мотивации к труду, усиление материальной заинтересованности работников в улучшении конечных результатов труда на основе целевых показателей эффективности деятельности, совершенствовании технологических процессов, творческом и ответственном отношении к труду, стимулирование высокой интенсивности труда, создание условий для профессионального роста.

1.3. Настоящее положение определяет порядок и условия установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты ( далее- стимулирующие выплаты) работникам учреждений культуры Кручено-Балковского сельского поселения.

1.4. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально, на полугодие в течение соответствующего календарного года. Стимулирующая выплата может быть установлена сроком не более одного года.

1.5. Размер стимулирующих выплат определяется в процентах к должностному окладу и максимальным размером не ограничен.

1.6. Стимулирующие выплаты сотрудникам учреждения выплачиваются при условии наличия средств на вышеуказанные цели.

1.7. Стимулирующие выплаты могут выплачиваться из различных источников:

- из фонда оплаты труда учреждения, сформированного за счет средств местного бюджета;

- за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда;

- за счет добровольных пожертвований юридических и физических лиц при целевом направлении средств.

Раздел II. Определение размера стимулирующих выплат

1.1. Размер стимулирующих выплат может составлять:

- руководящий состав до 180 процентов от должностного оклада;

- специалисты до 150 процентов от должностного оклада;

- техническому и обслуживающему персоналу до 100 процентов от должностного оклада.

Определение категорий должностей в соответствии с постановлением Администрации Кручено-Балковского сельского поселения от 28.04.2014 № 176/1 «Об утверждении перечней должностей и профессий работников муниципальных учреждений культуры Кручено-Балковского сельского поселения, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности».

1.2. Размер стимулирующих выплат сотрудникам учреждения определяется после подведения итогов выполнения показателей эффективности.

Стимулирующие выплаты могут достигать следующих размеров:

– руководящий состав:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 180% |
| 2 | от 96 до 99 | до 170% |
| 3 | от 91 до 95 | до 160% |
| 4 | от 86 до 90 | до 150% |
| 5 | от 81 до 85 | до 140% |
| 6 | от 76 до 80 | до 130% |
| 7 | от 71 до 75 | до 120% |
| 8 | от 66 до 70 | до 110% |
| 9 | от 61 до 65 | до 100% |
| 10 | от 56 до 60 | до 90% |
| 11 | от 51 до 55 | до 80% |
| 12 | от 46 до 50 | до 70% |
| 13 | от 40 до 45 | до 60% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие надбавки не устанавливаются.

– специалисты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 160% |
| 2 | от 96 до 99 | до 150% |
| 3 | от 91 до 95 | до 140% |
| 4 | от 86 до 90 | до 130% |
| 5 | от 81 до 85 | до 120% |
| 6 | от 76 до 80 | до 110% |
| 7 | от 71 до 75 | до 100% |
| 8 | от 66 до 70 | до 90% |
| 9 | от 61 до 65 | до 80% |
| 10 | от 56 до 60 | до 70% |
| 11 | от 51 до 55 | до 60% |
| 12 | от 46 до 50 | до 50% |
| 13 | от 40 до 45 | до 40% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие надбавки не устанавливаются.

– технический и обслуживающий персонал:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №№ п/п | Сумма балов | Размер стимулирующей выплаты |
| 1 | 100 | до 100% |
| 2 | от 60,1 до 99,9 | до 70% |
| 3 | от 40,1 до 60 | до 50% |

Если сумма балов составляет менее 40, стимулирующие надбавки не устанавливаются.

1.3. Премирование по итогам работы предполагает поощрение работников за успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Раздел III. Порядок установления стимулирующих надбавок

1.1. Стимулирующие надбавки могут устанавливаться ежемесячно, ежеквартально приказом по учреждению по результатам подведения итогов выполнения показателей эффективности каждым конкретным работником по итогам работы за квартал.

В случае, если стимулирующие выплаты производятся ежемесячно, то выплаты в текущем квартале производятся по итогам предыдущего квартала.

1.2. Решение об установлении стимулирующей надбавки принимается экспертно-аналитической группой, созданной в учреждении, в соответствии с Положением «Об экспертно - аналитической группе по определению стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты» персонально в отношении каждого конкретного работника.

1.3. Для установления стимулирующих надбавок работники учреждения представляют в экспертно-аналитическую группу отчет о выполнении показателей эффективности с количеством балов в форме таблицы.

1.4. Экспертно-аналитическая группа в течение 3 рабочих дней рассматривает и передает результат оценки в форме протокола директору учреждения для издания приказа об установлении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты на соответствующий период. Протокол об установлении стимулирующих выплат согласовывается с Администрацией Кручено-Балковского сельского поселения.

1.4. Использование условий и показателей деятельности учреждений для определения размера выплат стимулирующего характера к должностным окладам работников за качество труда, не связанное с результативностью деятельности, не допускается.

1.5. Стимулирование труда работников учреждения производится только по основной должности.

1.6. Условия  для назначения стимулирующих выплат:

-  стаж работы в должности не менее 1 месяца.

1.7. Выплата надбавок не производится в случаях:

- совершения нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения.

1.8. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя учреждения.

1.9. Установление критериев эффективности труда, не связанных с результативностью труда, не допускается.