РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ

ЗИМИНСКИЙ РАЙОН

Администрация

Филипповского муниципального образования

###### П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

07.02.2014 г с. Филипповск №5

О внесении изменений в примерное

Положение оплаты труда работников

учреждений культуры Филипповского

муниципального образования

 Руководствуясь ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.ст. 23,46 Устава Филипповского муниципального образования, администрация Филипповского муниципального образования ,

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

 1.Внести в Постановление администрации Филипповского муниципального образования от 01.07.2011г №15 «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников учреждений Филипповского муниципального образования» следующие изменения:

- подраздел 3 «Стимулирующие выплаты работникам» раздела II «Порядок и условия оплаты труда работников», изложить в новой редакции:

 29. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат к минимальному окладу:

а) за интенсивность и высокие результаты работы;

б) за выполнение особо важных и срочных работ;

в) за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

Настоящий подраздел применяется к оплате труда руководителя учреждения в случаях, предусмотренных настоящим Положением.

 30. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

а) надбавка за производственную нагрузку, связанную с участием работника в концертах, семинарах, фестивалях, праздниках местного значения, при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного периода- не более 10 баллов;

б) надбавка за производственную нагрузку, связанную с участием работника в семинарах, концертах, фестивалях, праздниках районного и областного значения, при превышении установленных законодательством норм выработки (выступлений) в течение календарного периода- не более 15 баллов;

 в) надбавка за проведение мероприятий, концертов, праздничных программ районного значения и за участие в создании концертов, программ районного значения- не более 10 баллов;

г) надбавка работникам библиотек за качественное формирование книжного фонда , деятельность по сохранности фонда, проведение координационной работы с библиотеками сельского поселения, качественное обслуживание населения литературой и обслуживание специалистов учреждений методической литературой;

д) надбавка работникам за методическую и координационную работу с муниципальными учреждениями культуры- не более 10 баллов;

ж)надбавка за проведение мероприятий, концертов, праздничных программ областного значения и за участие в создании концертов, программ областного значения – не более 20 баллов;

з) надбавка за организацию и проведение семинаров, фестивалей, праздников, конкурсов и иных мероприятий, включенных в федеральные и региональные целевые программы – не более 15 баллов;

и) за создание условий для реализации национально-культурных прав граждан Российской Федерации, проживающих на территории Зиминского района, относящих себя к определенным этническим общностям путем разработки и реализации учреждениями планов и мероприятий в сфере культурной деятельности отдельных граждан национальных культурных центров, национальных обществ и землячеств – не более 10 баллов;

 31. К выплатам за выполнение особо важных и срочных работ относятся:

а) надбавка за выполнение особо важных работ устанавливается работникам

-при значительном объеме выполняемых работ от общего объема работ учреждения;

-высокой сложности обрабатываемых информационных запросов и (или) регулярном участии (не менее 2-х раз в год) в выездной работе;

-за подготовку проектов нормативных правовых актов Филипповского муниципального образования, официальной информации;

б) надбавка за выполнение срочных работ устанавливается работникам:

- за работу с обращениями граждан и запросами юридических лиц;

- работу по обеспечению оперативного и непрерывного обслуживания населения Филипповского муниципального образования;

- работу, связанную с необходимостью срочного устранения опасности, внезапно возникшей в процессе деятельности учреждения, непосредственно угрожающей личности и правам граждан или других лиц, а также охраняемым законом интересам общества или государства;

Минимальный размер надбавок, предусмотренных настоящим пунктом, – не более 10 баллов.

 32. К выплатам за качество выполняемых работ относятся надбавки:

а) работникам, которым присвоены почетные звания, соответствующие исполняемой трудовой функции:

- за почетное звание «Народный» - в размере не более 15 баллов;

- за почётное звание «Заслуженный» - в размере не более 10 баллов;

При наличии у работника более одного почетного звания оплата труда производится за одно почетное звание по выбору работника;

б) работникам, награжденным знаком отличия Министерства культуры СССР, Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации, Министерства образования СССР, Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования и науки Российской Федерации – в размере не более 10 баллов;

При наличии у работника учреждения почетного звания и знака отличия надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований.

 33. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

а) премии за работу в календарном периоде (квартал, год);

б) премии за особые заслуги;

в) за многолетний добросовестный труд.

 34. Порядок и условия премирования работников за работу в календарном периоде устанавливаются локальными актами об оплате труда соответствующего учреждения.

 35. Основанием выплаты премии по итогам работы в квартал является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей, установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Основаниями выплаты премии по итогам работы за год является участие в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения.

Степень участия в выполнении муниципального задания соответствующего учреждения определяется руководителем, в непосредственном подчинении которого находится работник.

 36. Премирование за особые заслуги работника производится при:

а) награждении работника Почётной грамотой министерства культуры Российской Федерации – в размере 2 окладов (должностных окладов) работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов руководителю соответствующего учреждения и учредителю;

в) награждении работника Почётной грамотой министерства культуры и архивов Иркутской области и (или) Службы по охране объектов культурного наследия Иркутской области – в размере 1 минимального оклада работника единовременно в течение 3-х месяцев с момента предоставления копий наградных документов учредителю, подтверждающих награждение Почётной грамотой.

Районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области при расчете размера премий за особые заслуги не начисляются.

Премирование за особые заслуги работника производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности.

 37. Премии за многолетний добросовестный труд выплачиваются работникам за длительное (свыше 3х лет) выполнение своих трудовых обязанностей при условии отсутствия дисциплинарных взысканий, наложенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Премии за многолетний добросовестный труд также выплачиваются к юбилейным датам со дня рождения. Юбилейной датой со дня рождения признается дата, в которую работнику исполняется количество лет, кратное 5.

Премия за многолетний добросовестный труд выплачивается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской деятельности.

 38. Стимулирующие выплаты (за исключением премиальных выплат за особые заслуги) устанавливаются работнику с учетом:

а) показателей, позволяющих оценить результативность и качество его работы в соответствующем учреждении;

б) рекомендаций комиссии по определению размеров стимулирующих выплат работникам, созданной в учреждении (далее – комиссия по определению размеров стимулирующих выплат).

 39. Формирование перечня показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, используемых для начисления стимулирующих выплат (далее - перечень), производится на основе наименований и условий осуществления выплат стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Перечни являются приложениями к локальным актам об оплате труда соответствующих учреждений.

Перечнем определяются качественные и количественные показатели и (или) порядок их определения для каждой конкретной стимулирующей выплаты.

При достижении новых показателей, определяемых перечнем, размеры стимулирующих выплат подлежат пересмотру.

 40. Представление в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам (далее - представление) направляется:

заместителями руководителя учреждения на руководителей структурных подразделений учреждения, а также на иных работников, непосредственно подчиненных заместителям руководителя учреждений;

Представление составляется лицами, его направляющими, на основании письменного или устного обращения работника об установлении стимулирующих выплат. При поступлении на работу в учреждение представление составляется непосредственным руководителем структурного подразделения, в которое трудоустраивается работник в соответствии с настоящим Положением и перечнем и направляется в комиссию не позднее трех дней, предшествующих подписанию трудового договора с работником.

Комиссия по определению размеров стимулирующих выплат проводит мониторинг достижения (для лиц, поступающих на работу в учреждение - определения) показателей результативности и качества выполнения должностных обязанностей работниками, установленных перечнем, и рассматривает представления в комиссию по определению размеров стимулирующих выплат работникам не реже одного раза в полгода (в отношении лиц поступающих на работу в учреждение – по мере необходимости). Рекомендации комиссии по определению размеров стимулирующих выплат направляются руководителю учреждения в течение трех дней с момента их принятия.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель учреждения с учётом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении с участием представительного органа работника.

 41. Выплаты стимулирующего характера (за исключением премиальных выплат) устанавливаются работнику руководителем учреждения при заключении трудового договора с учетом возлагаемых на него по трудовому договору обязанностей.

 2.Опубликовать настоящее постановление в информационно-аналитическом, общественно-политическом еженедельнике «Вестник района» и разместить на официальном сайте администрации Зиминского районного муниципального образования.

 3.Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования.

 4.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

 Глава Филипповского

 муниципального образования А.А.Федосеев