



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ НИЖНЕМАТРЕНСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ Добринского муниципального района Липецкой области

31.12.2015г.

с.Нижняя Матренка

№ 80

О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Нижнематренский сельсовет от 22.11.2013г. №67 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематрѐнский поселенческий центр культуры», их руководителей и Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры».

В целях усиления заинтересованности руководителей муниципального автономного учреждения в повышении заработной платы работникам и развитии платных услуг, руководствуясь Уставом сельского поселения, администрация сельского поселения Нижнематренский сельсовет

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1.Внести изменения в постановление администрации сельского поселения Нижнематренский сельсовет от 22.11.2013г. №67 «Об утверждении показателей эффективности деятельности муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематрѐнский поселенческий центр культуры», их руководителей и Положения о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский поселенческий центр культуры» (прилагаются)

2.Настоящее постановление распространяется на правоотношения возникшие с 01 января 2015года.

3.Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации
сельского поселения
Нижнематренский сельсовет

В.В.Батышкин

Приняты
постановлением администрации
сельского поселения
от 31.12.2015 №80

**Изменения
в постановление администрации сельского поселения
Нижнематренский сельсовет от 22.11.2013г. №67 «Об утверждении
показателей эффективности деятельности муниципального автономного
учреждения культуры «Нижнематрёнский поселенческий центр
культуры», их руководителей и Положения о порядке установления
компенсационных и стимулирующих выплат руководителю
муниципального автономного учреждения культуры «Нижнематренский
поселенческий центр культуры».**

1. Приложение 3 «Положение о порядке установления стимулирующих выплат руководителю МАУК «Нижнематренский ПЦК»» изложить в новой редакции (прилагается).

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке установления стимулирующих выплат руководителю
МАУК «Нижнематренский ПЦК»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение о порядке установления компенсационных и стимулирующих выплат руководителю МАУК «Нижнематренский ПЦК» (далее - Положение) определяет размеры и порядок установления компенсационных и стимулирующих выплат к должностному окладу и порядок премирования руководителя МАУК «Нижнематренский ПЦК».

1.2. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу.

2. Размер и перечень выплат стимулирующего характера.

2.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда руководителя устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Постановлением администрации от 24.11.2008г. № 31 «О стимулирующих выплатах руководителям муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Нижнематренский сельсовет».

2.2. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты труда и качество выполняемых работ устанавливаются руководителю от 60 до 120% должностного оклада в соответствии с показателями эффективности деятельности учреждения по итогам работы за отчетный год согласно Приложений 1, 2.

Назначение выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты труда руководителю учреждения производится на основании распоряжения администрации сельского поселения.

Для определения размера выплат стимулирующего характера руководитель представляет до 15 января в администрацию сельского поселения информацию о результатах деятельности учреждения за истекший год.

Выплаты руководителю могут быть изменены в течение года.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет руководителю устанавливаются в следующих размерах:

- от 1 до 5 лет- 10%;
- от 5 до 10 лет- 20%;
- от 10 до 15 лет- 25%;
- свыше 15 лет-30%.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

- замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;
- замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;
- работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;
- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

2.4. Выплаты за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю - до 25% должностного оклада.

2.5. Премирование руководителя производится за выполнение муниципального задания, показателей эффективности деятельности учреждения, обеспечение комплексной безопасности учреждения, целевое использование бюджетных средств, развитие внебюджетной деятельности, повышение квалификации работников учреждения, степень удовлетворенности граждан качеством и доступностью предоставляемых услуг, своевременное предоставление отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, других сведений и их качество:

- за счет средств, предусмотренных на оплату труда учреждения, до 6 должностных окладов с учетом компенсационного и стимулирующего характера в порядке, установленном настоящим Положением;

- за счет средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности не более:

- среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал,-для руководителей.

На премирование руководителя направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

3. Порядок премирования руководителя

3.1 Премирование руководителей учреждений по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

Премирование руководителей учреждений по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении учреждением количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период, представляемого руководителями учреждений в сроки и по формам, установленным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

3.2. Расчет показателей премирования производится нарастающим итогом с начала года в сравнении с соответствующим периодом предыдущего года.

3.3. При отсутствии замечаний со стороны учредителя руководитель премируется в размере до 100% должностного оклада (с учетом выплат

стимулирующего характера) в зависимости от имеющихся средств на премирование.

3.4. При назначении премии руководителю, кроме итогов выполнения конкретных количественных показателей и критериев оценки деятельности учреждения, учитывается выполнение обязательств и требований, предусмотренных контрактом, качество и соблюдение сроков выполняемой работы по поручению учредителя.

Размер, представленной к рассмотрению премии может быть уменьшен или не выплачен за:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, лишение полностью
 - невыполнение контрольных цифр муниципального задания по обеспечению предоставления муниципальных услуг, не более, чем на 30%
 - не эффективное использование выделенных бюджетных ассигнований, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности, наличие замечаний по итогам проверок, нанесение руководителем своими действиями материального ущерба, лишение полностью.
- наличие просроченной задолженности по расчетам с поставщиками товаров, работ и услуг, а также по платежам в бюджет и внебюджетные фонды снижение от 10% до 50%;
- ненадлежащее качество работы с документами, несвоевременное предоставление отчетов и другой запрашиваемой информации, невыполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, либо администрации, нарушение служебной дисциплины, снижение от 10% до 50%.
- Нарушение требований пожарной безопасности. лишение полностью
- Наложение на руководителя дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей, снижение на 30%.
- Наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан не более, чем на 30%.

3.5. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

3.6. За счет экономии по фонду оплаты или средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности руководителю может быть оказана материальная помощь в связи с юбилейными датами, в особых случаях (несчастье, смерть близких родственников, стихийные бедствия и другие), а так же при уходе в отпуск.

6. Руководителю, проработавшему неполный период, за который производится выплата премии, в связи с переводом на другую работу, выходом на пенсию и по другим уважительным причинам, выплата премии производится пропорционально отработанному времени в данном периоде.

При увольнении руководителя по другим основаниям вопрос о его премировании решается учредителем

3.7. Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является приказ (постановление) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.