

ДВАДЦАТЬ ШЕСТАЯ СЕССИЯ ПЯТОГО СОЗЫВА

РЕШЕНИЕ

02 февраля 2017 г.

№226

## **О внесении изменений в Положение "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Боринский сельсовет"**

Рассмотрев и обсудив обращение директора МБУК "Боринский ПЦКД" Оськиной М.А. о внесении изменений в Положение "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Боринский сельсовет", в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением от 23.01.2017 г. № 20 администрации Липецкого муниципального района Липецкой области, Уставом сельского поселения Боринский сельсовет и в целях усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении эффективности труда, улучшения качества оказываемых ими услуг, Совет депутатов сельского поселения Боринский сельсовет Липецкого муниципального района Липецкой области Российской Федерации

РЕШИЛ:

1. Внести изменения в Положение от 16.09.2015 г. №236 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Боринский сельсовет".
2. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Председатель Совета депутатов сельского поселения Боринский сельсовет  
Н.В.Ярикова

Приложение к решению сессии Совета депутатов сельского поселения Боринский сельсовет Липецкого муниципального района пятого созыва от 02.02.2017 г. №226.

## **Изменения в Положение "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Боринский сельсовет"**

- 1. Раздел II "Порядок и условия оплаты труда", пункт 3, подраздел 3.2 в Положении "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Боринский сельсовет", утвержденное решением сессии Совета депутатов сельского поселения Боринский сельсовет №236 от 16.09.2015 г. изложить в новой редакции:**

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

видов выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений культуры и искусства

а .Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда до 10% тарифной ставки по результатам аттестации рабочего места.

- б. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных до 200% при:
- выполнении работ различной квалификации;
  - совмещении профессий (должностей);
  - расширении зон обслуживания;
  - увеличении объема работы;
  - работе в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере 35% тарифной ставки за каждый час работы.

## **2. Раздел II "Порядок и условия оплаты труда", пункт 4 в Положении "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений сельского поселения Боринский сельсовет", утвержденное решением сессии Совета депутатов сельского поселения Боринский сельсовет №236 от 16.09.2015г. изложить в новой редакции:**

"4. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.1. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы и качества выполняемых работ - до 200% должностного оклада.

- Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается сроком на один год.

При назначении выплаты учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- привлечение работников к выполнению срочных и особо срочных работ.

Конкретный размер выплаты определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютной сумме в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм труда в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается сроком на один год при:

- соблюдении установленных сроков при выполнении работ;
- положительной оценки работы сотрудника (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- качественной подготовке и проведение мероприятий.

Конкретный размер выплаты определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютной сумме в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм труда в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

4.2. Выплата за интенсивность, высокие результаты работы и качество выполняемых работ устанавливается руководителю до 120% в соответствии с показателями эффективности деятельности директора по итогам работы за отчетный год.

Конкретный размер выплат определяется в процентном отношении к окладу или в абсолютной сумме в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре норм труда в установленном порядке, а также при ухудшении качества работы.

4.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентах к должностному окладу (тарифной ставке) в зависимости от стажа работы (за исключением руководителя) ежемесячно в следующих размерах:

- От 1 года до 5 лет - 20%
- От 5 лет до 10 лет - 25%
- От 10 лет до 15 лет - 30%
- От 15 лет до 20 лет - 35%
- От 20 лет и выше - 40%

Руководителю:

От 3 лет до 5 лет - 10%  
От 5 лет до 10 лет - 20%  
От 10 лет до 15 лет - 25%  
свыше 15 лет - 30%

В стаж работы, дающие право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

время работы в учреждениях культуры и искусства;  
время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;  
время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающим право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4. Выплаты водителям автомобилей за классность, безаварийную работу:

1 класс - 25% должностного оклада (тарифной ставки);

2 класс - 10% должностного оклада (тарифной ставки).

4.5. Выплата за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", работающим по соответствующему профилю до 15% должностного оклада".

- Выплата за почетное звание "Народный мастер", "Народный артист", работающим по соответствующему профилю до 30% должностного оклада".

- При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу устанавливается по одному из оснований

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от оказания платных услуг и доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.