



**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«18» августа 2017 г. №274

с. Репьевка

**О внесении изменений в постановление администрации Репьевского муниципального района от 28.03.2014 г. № 100 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Репьевского муниципального района»**

В целях приведения муниципальных нормативных правовых актов администрации муниципального района в соответствие действующему законодательству, администрация Репьевского муниципального района **постановляет:**

1. В постановление администрации Репьевского муниципального района от 28.03.2014 г. № 100 «Об оплате труда руководителей муниципальных учреждений Репьевского муниципального района» (далее – Постановление) внести следующие изменения:

1.1. Пункт 1.4. Положения о порядке и условиях оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Репьевского муниципального Воронежской области (далее – Положение), утвержденного Решением, изложить в следующей редакции:

«1.4. Положение не распространяется на руководителей учреждений образования».

1.2. Пункт 2.1. Положения, утвержденного Постановлением, изложить в следующей редакции:

«2.1. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного, стимулирующего характера, а так же иных дополнительных выплат определенных настоящим Положением, и производится из средств муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного сметой (планом финансово-хозяйственной деятельности) учреждения.

Месячная заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера, определенных настоящим Положением.».

1.3. Пункт 2.2. Положения, утвержденного Постановлением, изложить в следующей редакции:

«2.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются учредителем, по предложению куратора муниципального учреждения, в соответствии с настоящим Положением.».

1.4. Пункт 2.4. Положения, утвержденного Постановлением изложить в новой редакции:

«2.4. Должностной оклад руководителя учреждения определяется в зависимости от установленной предельной численности работников муниципального учреждения и устанавливается в следующих размерах:

| Установленная предельная численность работников муниципального учреждения | Размер должностного оклада, рублей |
|---|------------------------------------|
| 51 человек и более  | 25 000                             |
| от 31 до 50 человек   | 23 000                             |
| от 21 до 30 человек   | 20 000                             |
| от 10 до 20 человек   | 15 000                             |
| до 10 человек включительно  | 10 000                             |

».

1.5. Часть 3 Положения, утвержденного Постановлением, изложить в следующей редакции:

**«3. Размеры и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

«3.1. Руководителям учреждений могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в размере до 100 процентов должностного оклада;

2) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание, рассекречиванием, а также за работу с шифрами в размере до 50 процентов должностного оклада;

3.2. Руководителям учреждений, в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности и результативности работы, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – ежемесячная надбавка за интенсивность труда, в размере до 50 процентов должностного оклада;

2) Выплаты за стаж непрерывной работы – ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа руководителя, в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20 процентов;

при стаже работы более 15 лет - 30 процентов.

Основным документом для определения общего трудового стажа, является трудовая книжка.

Установление (изменение) размера ежемесячной надбавки за выслугу лет производится с момента возникновения права на назначение (изменение) данной выплаты.

3) Премияльные выплаты по итогам работы:

**- премия по итогам работы за квартал** - устанавливается в зависимости от исполнения руководителем целевых показателей эффективности и результативности работы, размер премии определяется в должностных окладах или в процентном отношении от месячной заработной платы и максимальным размером не ограничивается.

Премия по итогам работы за квартал не выплачивается в случае, нецелевого использования финансовых средств, невыполнения (нарушения) условий трудового договора, невыполнения муниципальных правовых актов, несвоевременного выполнения поручений и заданий учредителя, наличия несчастных случаев, аварийных ситуаций, нарушения требований по охране труда, технике безопасности, противопожарной безопасности, других нарушений, повлекших применение к руководителю муниципального учреждения дисциплинарного взыскания.

**- премия за выполнение особо важных и сложных заданий** - устанавливается с учетом реализации задач, возложенных на учреждение Уставом, иными нормативными правовыми актами Репьевского муниципального района, а также в целях повышения качества выполняемых задач, своевременного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, предусмотренных в трудовых договорах и должностных инструкциях.

Под особо важным заданием понимается задание или поручение, выполнение которого может повлечь важные социальные, экономические и финансовые последствия для Репьевского муниципального района;

Под особо сложным заданием понимается задание или поручение, выполнение которого связано с большим объемом работы, срочностью и оперативностью.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий имеет единовременный характер, устанавливается в должностных окладах или в процентном отношении от месячной заработной платы и максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Конкретные выплаты компенсационного и стимулирующего характера и их размеры устанавливаются руководителю учреждения правовым актом учредителя.».

1.6. Часть 4 Положения, утвержденного Постановлением, изложить в следующей редакции:

#### **«4. Иные выплаты**

4.1. Руководителям муниципальных учреждений, ежегодно, оказывается материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании заявления руководителя учреждения и правового акта учредителя - в размере двух должностных окладов.

Ежегодная материальная помощь может, по заявлению руководителя учреждения и решению учредителя оказываться в иные сроки текущего года.

4.2. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения на основании личного заявления и подтверждающих документов по решению учредителя может выплачиваться единовременная дополнительная материальная помощь в следующих случаях:

1) при регистрации брака - в размере одной месячной заработной платы, на основании копии свидетельства о регистрации брака;

2) при рождении (усыновлении) ребенка - в размере двух месячных заработных плат, на основании копии свидетельства о рождении;

3) в случае смерти близких родственников (родителей, супруга (и), детей) - в размере трех месячных заработных плат, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство;

4) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и другими чрезвычайными обстоятельствами - в размере, устанавливаемом учредителем на основании подтверждающих документов;

5) в случае нуждаемости в лечении, в связи с расходами, произведенными на лечение, восстановление после длительной болезни, - в размере, устанавливаемом учредителем на основании подтверждающих документов;

б) в случае смерти руководителя его близким родственникам (родителям, супругу (е), детям) - в размере одной месячной заработной платы руководителя, на основании копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

Общая сумма материальной помощи, выплачиваемой руководителю в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

4.3. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения на основании личного заявления и подтверждающих документов по решению учредителя может производиться единовременное денежное поощрение руководителя учреждения в следующих случаях:

4.3.1. При награждении наградами Репьевского муниципального района, наградами Воронежской области, органов государственной власти Воронежской области, поощрениями губернатора, правительства и исполнительных органов государственной власти Воронежской области, наградами Российской Федерации, органов государственной власти РФ, поощрениями Президента РФ, Правительства РФ и исполнительных органов государственной власти РФ в следующих размерах:

1). При награждении наградами Репьевского муниципального района, в размере одного должностного оклада.

2). При награждении наградами Воронежской области, органов государственной власти Воронежской области, поощрениями губернатора, правительства и исполнительных органов государственной власти Воронежской области, в размере двух должностных окладов.

3). При награждении наградами Российской Федерации, органов государственной власти РФ, поощрениями Президента РФ, Правительства РФ и исполнительных органов государственной власти РФ в размере трех должностных окладов.

4.3.2. В связи с юбилейными датами - 50, 55, 60, 65 лет со дня рождения руководителя учреждения, в размере одной месячной заработной платы.

4.3.3. В связи с профессиональными праздниками и установленными трудовым законодательством праздничными днями, в размере одного должностного оклада.

4.3.4. В связи с окончанием трудовой деятельности и увольнением с работы по инициативе руководителя учреждения или по соглашению сторон в следующих размерах:

- при стаже работы в муниципальных учреждениях района от 15 до 20 лет - 6 должностных окладов;

- при стаже работы в муниципальных учреждениях района от 20 до 25 лет - 7 должностных окладов;

- при стаже работы в муниципальных учреждениях района свыше 25 лет - 8 должностных окладов.

4.3.5. За получение знака отличия ГТО в следующих размерах:

- за золотой знак отличия ГТО – два должностных оклада;

- за серебряный знак отличия ГТО – один должностной оклад;

- за бронзовый знак отличия ГТО – 50 процентов должностного оклада.

4.4. Иные выплаты, кроме указанных в Положении, в отношении руководителей муниципальных учреждений не допускаются.»

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию. |

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации, руководителя аппарата администрации муниципального района Д.А. Шорстова.

Глава администрации  
муниципального района



М.П. Ельчанинов