



**АДМИНИСТРАЦИЯ РЕПЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«26» января 2018 г. №27

с. Репьевка

О внесении изменений в постановление администрации Репьевского муниципального района от 28.03.2014 г. № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области»

В целях приведения муниципальных нормативных правовых актов администрации муниципального района в соответствие действующему законодательству, администрация Репьевского муниципального района **п о с т а н о в л я е т :**

1. В постановление администрации Репьевского муниципального района от 28.03.2014 г. № 99 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области» (далее – Постановление) внести следующие изменения:

1.1. Пункт 1.2 Примерного Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Репьевского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), утвержденного Постановлением, изложить в следующей редакции:

«1.2. Положение не распространяется на руководителей муниципальных учреждений и работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, образования, культуры, оплата труда которых регулируется отдельными нормативными правовыми актами.»

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

«2.1. Заработная плата работников 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 работников учреждений состоит из должностного оклада, ежемесячных выплат компенсационного и стимулирующего характера, определенных настоящим Положением.».

1.3. Часть 2 Примерного Положения, утвержденного Постановлением дополнить пунктом 2.7. следующего содержания:

«2.7. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются в локальных актах учреждений на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

Условия установления заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат определяются в соответствии с настоящим Положением.».

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

«3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различных квалификаций, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении

работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в размере до 500 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. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам в процентах, размер каждой выплаты исчисляется из должностного оклада без учета других выплат на основании правового акта работодателя.

3.3. Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера.».

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

«4. Условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждений, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – ежемесячная надбавка за интенсивность труда, в размере до 350 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 работника, 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 – может устанавливаться в зависимости от исполнения работником 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, невыполнения (нарушения) условий трудового договора, невыполнения муниципальных правовых актов, несвоевременного выполнения поручений и заданий руководителя, других нарушений, повлекших применение к работнику дисциплинарного взыскания.

- премия за выполнение особо важных и сложных заданий – может устанавливаться 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.

4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, на основании правового акта работодателя.

4.3. Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

1.6. Часть 5 Положения, утвержденного Постановлением исключить.

1.7. Часть 6. Положения, утвержденного Постановлением, изложить в следующей редакции:

«6. Иные выплаты

6.1. Работникам муниципальных учреждений, ежегодно, оказывается материальная помощь при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска на основании заявления работника учреждения и правового акта работодателя - в размере двух должностных окладов с установленными надбавками, кроме ежемесячной надбавки за интенсивность труда.

Ежегодная материальная помощь может, по заявлению работника учреждения и правового акта работодателя оказываться и в иные сроки текущего года.

6.2. При наличии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения на основании личного заявления и подтверждающих документов по решению руководителя 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 работодателем на основании подтверждающих документов;

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

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

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

6.3. При наличии экономии фонда оплаты труда работнику учреждения на основании личного заявления и подтверждающих документов на основании правового акта работодателя может производиться единовременное денежное поощрение работника учреждения в следующих случаях:

6.3.1. 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 двух должностных окладов.

2). При награждении наградами Воронежской области, органов государственной власти Воронежской области, поощрениями губернатора, правительства и исполнительных органов государственной власти Воронежской области, в размере одной месячной заработной платы.

3). При награждении наградами Российской Федерации, органов государственной власти РФ, поощрениями Президента РФ, Правительства РФ и исполнительных органов государственной власти РФ в размере двух месячных заработных плат.

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

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

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

- при стаже работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях района от 15 до 20 лет - 12 должностных окладов;

- при стаже работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях района от 20 до 25 лет - 15 должностных окладов;

- при стаже работы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях района свыше 25 лет - 20 должностных окладов.

6.3.5. 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.

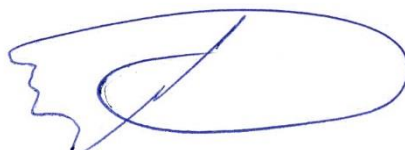
6.4. Иные выплаты, кроме указанных в Положении, в отношении работников муниципальных учреждений не допускаются.».

1.8. Пункт 7.1. части 7 Положения, утвержденного Постановлением, после слов «стимулирующего характера» дополнить словами «, иных выплат».

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

И.о. главы администрации
муниципального района

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized, elongated shape with a jagged left edge and a diagonal stroke across the middle.

Р.В. Ефименко