

**АДМИНИСТРАЦИЯ  
БОЛЬШЕМУРТИНСКОГО РАЙОНА КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

« 19 » 12 2012г.

п. Большая Мурта

№ 1461

Об утверждении положения о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам органов местного самоуправления, работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работникам по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, оплачиваемым по районной тарифной сетке

Руководствуясь решением районного Совета депутатов от 01.02.2005 № 19-122 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений», статьями 32, 34 Устава Большемуртинского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам органов местного самоуправления, работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работникам по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, оплачиваемым по районной тарифной сетке согласно приложению.

2. Считать утратившими силу:

1) Постановление администрации района от 24.11.2011 № 1167 «Об утверждении положения о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам органов местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений и работникам по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, оплачиваемым по районной тарифной сетке».

2) Постановление администрации района от 26.04.2012 № 503 «О внесении изменений в постановление администрации Большемуртинского района от 24.11.2011 № 1167 «Об утверждении положения о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам органов местного самоуправления, работникам муниципальных учреждений и работникам по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, оплачиваемым по районной тарифной сетке».

3. Постановление вступает в силу в день его официального опубликования (обнародования) в установленном порядке и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 декабря 2012 года.

Глава администрации района

А.Г. Медведев

## ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях стимулирующих выплат работникам органов местного самоуправления, работникам муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работникам по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, оплачиваемым по районной тарифной сетке

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение определяет порядок и условия стимулирующих выплат: работников органов местного самоуправления, работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, работников по должностям, не отнесенным к должностям муниципальной службы, оплачиваемым по районной тарифной сетке.

### 2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

Работникам районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут выплачиваться стимулирующие выплаты: премии и персональные надбавки (доплаты). Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере.

#### 2. 1. Премии.

Премии выплачиваются:

- за выполнение заданий особой важности и сложности;
- за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с присвоением почетного звания, награждением правительственной наградой или почетной грамотой, достижением пенсионного возраста;
- по итогам работы за год – в пределах фонда оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

Работникам отдела жилищных субсидий управления социальной защиты населения, работникам бухгалтерий отраслевых учреждений, работникам хоз. группы, межшкольного методического центра, методкабинета, главным и ведущим специалистами, не отнесенным к должностям муниципальной службы, старшим диспетчерам и диспетчерам, комендантам, водителям и работникам младшего обслуживающего персонала выплачивается премия за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы в месяц в размере до 150 процентов тарифной ставки (оклада).

Премии за выполнение особо важных сложных заданий выплачиваются работникам учреждений за своевременное и качественное исполнение заданий.

Ежемесячное премирование работников осуществляется с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных инструкций и функциональных обязанностей;
- своевременное выполнение производственных заданий;
- строгое выполнение трудовой дисциплины, техники безопасности и выполнение правил пожарной безопасности;
- рациональное использование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов;
- содержание в чистоте рабочего места, бережное отношение к инструменту;
- активное участие в рациональном решении технических, организационных и других задач.

Работник, имеющий дисциплинарное взыскание, получает ежемесячную премию в уменьшенном размере, либо полностью лишается ее в зависимости от тяжести совершенного дисциплинарного поступка.

Лишение премии или снижение ее размера производится работодателем за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него должностных и функциональных обязанностей, с указанием оснований и размера снижения премии.

Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут выплачиваться единовременные премии:

- за продолжительную (не менее 10 лет работы в учреждении) и безупречную работу;
- в связи с юбилейной датой (50-, 55-, 60- летием со дня рождения);
- в связи с общероссийскими и профессиональными праздниками.

Премирование работников учреждений осуществляется по решению руководителя учреждения, с учетом положений настоящего постановления.

## 2.2. Персональная надбавка.

Персональная надбавка (доплата) устанавливается в зависимости от индивидуальных деловых качеств работника, уровня его профессионального мастерства, выполнение дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности.

Персональная надбавка устанавливается:

- за сложность и напряженность в работе до 80 процентов тарифной ставки (оклада);
- за интенсивность труда до 50 процентов тарифной ставки (оклада).

Размер персональной надбавки при наличии нескольких оснований определяется суммарно.

Размер персональной надбавки водителям, сторожам – дворникам, техникам, комендантам за выполнение работ, не входящих в круг

должностных обязанностей, устанавливается при выполнении следующих видов работ:

- за проведение текущего технического обслуживания автомобилей – в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада);
- за мойку автобуса, грузового автомобиля, микроавтобуса, легкового автомобиля, а также за уборку их салонов – в размере до 25 процентов тарифной ставки (оклада);
- по техническому обеспечению деятельности учреждения, за неблагоприятные условия труда – в размере до 80 процентов тарифной ставки (оклада).

Размер персональной надбавки пересматривается при изменении функциональных обязанностей работника, сложности и напряженности работы, интенсивности труда.

Основанием для снижения размера персональной надбавки или ее отмены может быть: нарушение трудовой дисциплины, ненадлежащее исполнение должностных и функциональных обязанностей, неудовлетворительная оценка труда работника.

Персональная надбавка работникам учреждений осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом положений настоящего постановления.