

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**БЛАГОВЕЩЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ВОСКРЕСЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

28 июня 2022 года № 35

**Об утверждении Положения об оплате труда и оказании материальной помощи работникам администрации Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области**

 В соответствии со ст. 134, 135 Трудового кодекса РФ в целях приведения нормативных правовых актов администрации Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области в соответствие с действующим законодательством Российской Федерации администрация Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области постановляет **:**

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда и оказании материальной помощи работникам администрации Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области

2. Считать утратившим силу:

* постановление администрации Благовещенского сельсовета от 10.11.2021 года № 66 «Об утверждении Положения об оплате труда работников и оказании материальной помощи работникам муниципальных бюджетных учреждений администрации Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области, не являющихся муниципальными служащими»

3.Постановление вступает в силу с даты принятия и распространяется на правоотношения возникшие с 1июня 2022года .

4.Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава администрации Благовещенского сельсовета Лепехин А.С.

**УТВЕРЖДЕНО**

постановлением главы администрации

Благовещенского сельсовета

Воскресенского муниципального района

Нижегородской области

от «28» июня 2022 года №35

**Положение**

**об оплате труда и оказании материальной помощи работникам администрации Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области**

 **(далее Положение)**

1. **Общие положения**

1.1.Система оплаты труда руководителей, работников подразделений администрации Благовещенского сельсовета Воскресенского муниципального района Нижегородской области,(далее по тексту – работники) включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области и Воскресенского муниципального района, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.2.Система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, работников;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, работников, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.3. Размеры минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы в зависимости от занимаемой должности, профессии, повышающих коэффициентов специфики управления (службы), компенсационных и стимулирующих выплат работникам устанавливаются руководителем в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.5. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные, стимулирующие и иные выплаты.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, и осуществляются в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.10. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Работодатель при выплате заработной платы извещает в письменной форме работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1. Основные условия оплаты труда**

2.1.1.Заработная плата работников определяется исходя из:

- минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ;

- повышающих коэффициентов по занимаемым должностям служащих и профессиям рабочих к минимальным окладам (должностным окладам), минимальным ставкам заработной платы;

- повышающего коэффициента специфики по профессии рабочих;

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера (за счет всех источников финансирования);

- иных выплат.

Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к ПКГ, с учетом минимальных размеров окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по ПКГ, повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой должности служащих и профессий рабочих, коэффициента специфики по профессиям рабочих и персонального повышающего коэффициента, предусмотренного [пунктом 2.1.2](#Par215). настоящего Положения.

2.1.2.Настоящим Положением работникам, осуществляющим деятельность по должностям служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года N 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области" минимальным размерам окладов (минимальным размерам должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от квалификационного уровня и повышающий коэффициент специфики учреждения.

2.1.3.Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 года N 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области" минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ общеотраслевых профессий рабочих и повышающий коэффициент специфики учреждения:

2.1.3.1.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии,отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Коэффициент | Коэффициент по профессии | Ставка заработнойплаты |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»Размер минимальной ставки заработной платы – 4600 рубля |
| 1квалификационный уровень | 1квалификационный разряд  | Уборщикслужебныхпомещенийсельскойадминистрации | 1,0 | 1 | 4600 |
| 1квалификационный уровень | 1квалификационный разряд | Рабочий по благоустройству населенных пунктов | 1,0 | 1 | 4600 |

2.1.3.2.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии,отнесенные к профессиональнойквалификационной группе | Коэффициент | Коэффициент по профессии | Ставка заработнойплаты |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»Размер минимальной ставки заработной платы – 5217рубля |
| 1квалификационный уровень | 5квалификационный разряд  | Водитель пожарной машины | 1,11 | 1 | 5791 |
| 4квалификационный разряд | Пожарный  | 1,0 | 1 | 5217 |

2.1.3.3.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Квалификационные разряды | Профессии,отнесенные к профессиональнойквалификационной группе | Коэффициент | Коэффициент по профессии | Ставка заработнойплаты |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго урона»Размер минимальной ставки заработной платы – 5217 рубля |
| 1квалификационный уровень | 4квалификационный разряд  | электрик | 1,0 | 1 | 5217 |

2.1.4. Инспектору ВУС устанавливается ПКГ «Профессиональная квалификационная группа должностей служащих, в том числе руководителей структурных подразделений, учреждений и воинских частей Министерства обороны Российской Федерации второго уровня.» с приказом Минздравсоцразвития РФ от 18.08.2016г. №515 «О внесении изменений в приложение №1 и 2 к приказу Министра обороны РФ от 23.04.2014№255 «О мерах по реализации в Вооруженных Силах РФ постановления Правительства Российской Федерации».

Размер минимальной ставки заработной платы – 7046 рублей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе | Ставка заработной платы  |
| 1 квалификационный уровень | Инспектор ВУС  | 7046 |

2.1.5.При увеличении (индексации) минимальных должностных окладов размеры ставок заработной платы подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.1.6. Положением об оплате труда работникам учреждений культуры могут предусматриваться повышающие надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство;

- за сложность и напряженность;

- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении повышающих надбавок принимается главой администрации Благовещенского сельсовета по согласованию с отделом культуры администрации района персонально в отношении конкретного работника, и устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер повышающей надбавки в суммовом выражении не может превышать 300%. Указанные надбавки рассчитываются от минимального оклада по должности. Денежная сумма, полученная в результате применения повышающих надбавок, суммируется с минимальным окладом по должности.

Сумма произведенных увеличений и минимального оклада по должности формируют должностной оклад конкретного работника.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Вид доплаты | Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности |
| 1 | Директор СДК, заведующий сельским клубом | За высокое профессиональное мастерство | До 50% |

2.1.7.Заработная плата руководителей учреждений культуры состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения культуры, определяемый трудовым договором, устанавливается отделом культуры администрации района, утверждается приказом отдела культуры администрации района и доводится до администрации Благовещенского сельсовета.

2.1.8. Индексация окладов (ставок заработной платы) работников производится в пределах средств фонда заработной платы, предусмотренных бюджетом на очередной финансовый год.

2.1.9. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.1.10. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

2.1.11. Работникам могут быть установлены иные выплаты, предусмотренные главой III настоящего Положения.

**2.2. Компенсационные выплаты**

2.2.1. В соответствии с постановлением главы местного самоуправления района

№ 493 от 9.04.14г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района» устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

 - выплаты 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);

 - надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.2.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от оклада (ставки заработной платы) или в денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Должность | Размер выплат в процентах от оклада (ставки заработной платы) |
| 1. | За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) |  Пожарный , водитель пожарной автомашины  | 20  |

Доплата за каждый час работы в ночное время определяется путем деления оклада (ставки заработной платы) работника на месячную норму часов рабочего времени и умножения на установленный размер процента.

2.2.7 Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень оснований | Должность  | Размер выплат в процентах от минимального оклада по должности. |
| 1. | При рабочем дне с разделением смены на две части с перерывом в работе свыше двух часов | Заведующий СК | до 30 |
| 2. | Специалистам муниципальных учреждений культуры, расположенных в сельской местности.Перечень должностей специалистов для установления надбавок а работу в сельской местности определяется по приказам Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 и от 29.05.2008 № 247 | Заведующий СК | 25 |

**Примечание.** Выплаты компенсационного характера за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских поселениях, рассчитываются из минимального оклада по ПКГ.

2.2.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет, в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх ставки (оклада), если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада) сверх ставки (оклада) за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.2.9. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в двойном размере от оклада (ставки заработной платы) за каждый час сверхурочной работы. Часы, отработанные в выходные и праздничные дни, при расчете сверхурочных часов не учитываются.

2.2.10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну – устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

 2.2.11. Оплата за работу в выходные дни работникам, у которых работа носит сменный характер, отработанные часы в выходные дни (по графику) оплачиваются в одинарном размере

**2.3. Выплаты стимулирующего характера**

2.3.1. В соответствии с постановлением главы местного самоуправления района № 493 от 9.04.14г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Воскресенского района» устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

 - выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

 2.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам с учетом:

- интенсивности и напряженности работы;

- выполнения срочных работ;

- особого режима работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Должность | Вид доплаты | Размер выплат в процентах от оклада (ставки заработной платы)  |
| 1 | Пожарный  | интенсивность | До 30 |
| 2 | Водитель пожарной автомашины | интенсивность | До 30 |

Примечание: Выплаты компенсационного характера за работу в учреждениях культуры, расположенных в сельских поселениях, рассчитываются из минимального оклада по ПКГ.

2.3.3. Настоящим Положением предусматривается установление работникам повышающего персонального коэффициента к окладу (ставке заработной платы) с целью стимулирования к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности работников.

 Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, за выполнение особо важных и ответственных работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера оклада (ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (ставке заработной платы) носят стимулирующий характер.

 Повышающие коэффициенты к окладам (ставкам заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

В тех случаях, когда определен конкретный вид работы (его качественное и количественное описание), выполняемый работниками для реализации уставных целей учреждения без привязки к конкретной должности, возможно установление повышающих коэффициентов по перечню конкретных видов работ. При этом перечни видов работ должны быть первоначально распределены по соответствующим ПКГ в локальном нормативном акте.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

2.3.4.Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в данной отрасли работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1 | Водитель пожарной автомашины |
| 2 | Пожарный |

Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,05;

- при выслуге лет от 5 лет до 15 лет – 0,1;

- при выслуге лет свыше 15 лет – до 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего трудового стажа следующим работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1 | Уборщик служебных помещений администрации |
| 2 | Электрик |
| 3 | Рабочий по благоустройству населенных пунктов |

Устанавливаются следующие размеры повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 лет до 15 лет - 0,1;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,15.

Положением об оплате труда работникам учреждений культуры могут предусматриваться повышающие надбавки за выслугу лет. Повышающие надбавки за выслугу лет устанавливаются работникам учреждений культуры в зависимости от стажа работы в учреждении культуры и рассчитываются исходя из минимальной ставки (должностного оклада) по ПКГ

Рекомендуемые размеры повышающей надбавки за выслугу лет (в процентном отношении):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

Применение повышающих надбавок за выслугу лет не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Руководителю учреждения – директору СДК, заведующему сельским клубом устанавливается надбавка за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю учреждения рассчитывается исходя из величины средней заработной платы основного персонала учреждений культуры района и размера надбавки, выраженной в процентах, соответствующих стажу работы в учреждениях культуры района, области:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

Применение повышающего коэффициента к окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет не образует новый оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (ставке заработной платы).

Надбавка за выслугу лет инспектору ВУС выплачивается со дня достижения стажа работы в размерах

- свыше 1 года – 5%;

- свыше 2 лет – 10%;

- свыше 3 лет – 15%;

- свыше 5 лет – 20%;

- свыше 10 лет – 30%;

- свыше 15 лет – 40%.

В стаж работы включается документально подтвержденные периоды работы на должностях государственной (в т.ч. военной), муниципальной службы, гражданского персонала воинских частей и организаций Вооруженных сил российской Федерации.

2.3.5.При премировании по итогам работы (месяц, квартал, год) учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Перечень оснований |  Должность | Размер выплат в процентах от оклада, ставки заработной платы, минимального оклада по должности (месяц) |
| - успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;- качественная подготовка и проведение мероприятий;- качественная подготовка и своевременная сдача отчётности | 1.Инспектор ВУС, электрик(благоустройство), рабочий по благоустройству населенных пунктов.2.Пожарный, водитель пожарной автомашины;3.Заведующий сельских клубов | 25до 30до 50 |

Премия по итогам работы за год всем работникам выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры администрации устанавливаются отделом культуры администрации Воскресенского муниципального района Нижегородской области в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей эффективности работы учреждения.

Премиальные выплаты инспектору ВУС по итогам работы (месяц, квартал) в размере трех должностных окладов и единовременное денежное вознаграждение за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в размере двух должностных окладов выплачиваются в соответствии с Показателями премирования.

**Показатели премирования инспектора ВУС**:

Основными показателями премирования инспектора ВУС являются:

- результаты работы;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;

- выполнение установленных плановых заданий и показателей;

- работа во внеурочное время с целью выполнения внеплановых работ с ограниченными сроками исполнения;

- повышение профессионального уровня;

 - успешное и добросовестное выполнение работником своих должностных обязанностей;

- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- участие в военно-патриотическом воспитании населения.

Премия не выплачивается работникам:

- находившимся в отпуске по уходу за ребенком;

- получившим дисциплинарное взыскание.

При недобросовестном исполнении инспектором ВУС своих должностных обязанностей, упущениях в работе, влияющих на качество воинского учета, и не выполнении им Показателей премирования, глава администрации своими решениями (в том числе по ходатайствам начальника отдела военного комиссариата Нижегородской области по Воскресенскому району) может снижать или лишать полностью инспектора ВУС премиальных выплат по итогам работы и единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года.

 2.3.6. Лишение премии

 2.3.6.1. За нарушение трудовой, исполнительской дисциплины и упущения в работе работники администрации, не являющиеся муниципальными служащими, могут быть полностью или частично лишены какого-либо вида премии по следующим основаниям:

-на основании докладной или информационного письма руководителей структурных подразделений администрации Воскресенского муниципального района:

-за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;

-получившие дисциплинарное взыскание;

-за невыполнение или отказ от исполнения обязанностей, которые предусмотрены должностной инструкцией.

 2.3.6.2. Полное и частичное лишение премии производится за тот расчетный период для начисления премий, в котором имело место производственное упущение или нарушение трудовой дисциплины.

 2.3.6.3. Решение о депремировании принимается главой администрации или руководителем структурного подразделения администрации Воскресенского муниципального района

 2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных бюджетом на оплату труда.

**III. Другие вопросы оплаты труда(Материальная помощь).**

3.1. В пределах средств фонда заработной платы может быть оказана материальная помощь. Ежегодно при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска может быть оказана материальная помощь в размере двух окладов (ставки заработной платы) при наличии фонда заработной платы следующим работникам:

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Должность |
| 1 | Уборщик служебных помещений сельской администрации |
| 2 | Пожарный |
| 3 | Водитель пожарной автомашины |
| 4 | Электрик |
| 5 | Рабочий по благоустройству населенных пунктов |

 Работнику, проработавшему неполный календарный год, материальная помощь выплачивается в размере, рассчитанном пропорционально отработанному времени. Оказание материальной помощи, производится по личному заявлению работника.

3.2. В пределах средств фонда заработной платы может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, бракосочетанием работника, смертью близких родственников (родители, супруги, дети), либо смертью самого работника и в других случаях.

3.3. Решение об оказании материальной помощи, указанной в п.3.2., и ее конкретных размерах принимает работодатель на основании письменного заявления работника.

3.4. В пределах средств фонда заработной платы может быть выплачено единовременное денежное поощрение при достижении возраста 50, 55, 60 (для женщин) и 60, 65 лет ( для мужчин). Решение о выплате единовременного денежного поощрения и его конкретных размерах принимает работодатель.