|  |
| --- |
| РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  ПОСТАНОВЛЕНИЕ  Администрации сельского поселения Каверинский сельсовет  Добринского муниципального района  Липецкой области  **20 апреля 2015 г. с. Паршиновка № 11** |

**О внесении изменений в Постановление администрации сельского поселения Каверинский сельсовет Добринского муниципального района**

**от 05.11.2008г. № 19-Б**

**«О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и автономных учреждений сельского поселения»**

В целях усиления заинтересованности руководителей муниципальных учреждений сельского поселения Каверинский сельсовет в повышении заработной платы работникам и развитии платных услуг, руководствуясь Уставом сельского поселения Каверинский сельсовет, администрация сельского поселения

**ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Внести изменения в Постановление администрации сельского поселения Каверинский сельсовет Добринского муниципального района от 05.11.2008г. № 19-Б «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных бюджетных и автономных учреждений сельского поселения» (Приложение 1).

2. Настоящее Постановление распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2015 года.

3. Обнародовать настоящее Постановление на сайте администрации сельского поселения.

4. Контроль за выполнением настоящего Постановления возложить на главу сельского поселения В.Г.Яковлева.

**Глава сельского поселения**

**Каверинский сельсовет: В.Г.Яковлев**

Приложение 1

к Постановлению администрации

сельского поселения

Каверинский сельсовет

от 20.04.2015г. № 11

**Изменения**

**в Постановление администрации сельского поселения**

**Каверинский сельсовет Добринского муниципального района от 05.11.2008г. № 19-Б «О компенсационных и стимулирующих выплатах**

**руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных**

**бюджетных и автономных учреждений сельского поселения»**

**1. Пункт 1 изложить в следующей редакции:**

«1.Утвердить:

1.1.Перечень и размеры выплат компенсационного характера для руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений сельского поселения согласно приложению 1 к настоящему Постановлению;

1.2.Положение о порядке стимулирования руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений сельского поселения согласно приложению 2 к настоящему Постановлению».

**2. Приложение 1 дополнить пунктом 5 следующего содержания:**

«Условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовым законодательством российской Федерации».

**3. Пункт 1 Приложения 1 изложить в следующей редакции:**

«Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы и за качество выполняемых работ:

- руководителям – от 60 до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя и главным бухгалтерам от 50 до 90% должностного оклада».

**4. Пункт 2 Приложения 1 изложить в следующей редакции:**

«Выплаты за почетное звание «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю – до 25% должностного оклада. При наличии нескольких почетных званий выплата к должностному окладу устанавливается по одному основанию».

**5. Приложение 2 изложить в новой редакции:**

**Положение**

**о порядке стимулирования руководителей, их заместителей**

**и главных бухгалтеров муниципальных бюджетных и автономных учреждений сельского поселения**

**Раздел I. Перечень и размеры выплат стимулирующего характера**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

1) Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120% должностного оклада;

- заместителям руководителя и главным бухгалтерам от 50 до 90% должностного оклада.

2) Выплата за почетное звание «Заслуженный», ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25% должностного оклада.

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

3) Выплата за почетное звание «Народный», ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40% должностного оклада.

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

4) Выплата за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

**При стаже работы** **Размер выплаты**

(в процентах)

от 1 до 5 лет 10

от 5 до 10 лет 20

от 10 до 15 лет 25

свыше 15 лет 30

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

-замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

-замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

-работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

- работы в соответствующей отрасли или по специальности.

5) Премии по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6) Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, выплачиваются в размере не более:

-среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал, - для руководителей;

- 80% среднемесячной заработной платы в месяц, сложившейся в учреждении за предыдущий квартал, - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

На премирование руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров направляется не более 9% средств, получаемых от приносящей доход деятельности.

7) Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

**Раздел II. Порядок премирования руководителей,**

**их заместителей и главных бухгалтеров**

2. Премирование руководителей учреждений по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором;

Премирование руководителей учреждений по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении учреждением количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период, представляемого руководителями учреждений в сроки и по формам, установленным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

1) При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии руководителю учреждения являются:

-прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

-нанесение руководителем учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово – хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения;

-нарушение требований противопожарной безопасности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения;

-наличие фактов нарушения осуществления лицензируемых видов деятельности, если данный работник исполнял обязанности руководителя учреждения в период, когда были совершены указанные нарушения.

2) При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

-наложение на руководителя учреждения дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;

-наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30%.

3) При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии руководителю учреждения являются:

- невыполнение муниципального задания;

-несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения муниципального задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей муниципального задания учреждением допускается не более чем на 30%.

4) Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

5) Премии выплачиваются руководителям учреждений за фактически отработанное время. В случае увольнения руководителя учреждения до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время при условии увольнения поуважительной причине.

6) Основанием для выплаты премии руководителям учреждений является приказ (постановление) органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров осуществляется в порядке, установленном положениями о премировании работников учреждений. Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

**Раздел III. Порядок и критерии установления стимулирующих выплат**

**руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам**

3. Стимулирующие выплаты, предусмотренные подпунктами 1-4 пункта 1 настоящего Положения, устанавливаются к должностному окладу руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров и выплачиваются ежемесячно.

Выплата за интенсивность, высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается один раз в год органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении учреждения.

1) Выплата за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается:

-в минимальном размере при назначении на должность впервые;

-в максимальном размере в случае, если обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения осуществляется в круглосуточном режиме.

При определении размера выплаты за интенсивность, высокие результаты работы учитываются: интенсивность и напряженность работы, особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения), а также осуществление организации и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.