

Приложение
Утверждено решением
Бондарского районного Совета народных
депутатов Тамбовской области
от 25.12.2019 № 118

**Положение
об оплате труда работников, занимающих должности служащих, не
отнесенные к должностям муниципальной службы, в органах местного
самоуправления Бондарского района Тамбовской области**

1. Общие положения

1. Настоящим Положением устанавливается система оплаты труда, включая размеры базовых окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, для работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления Бондарского района Тамбовской области (далее — район).

2. Правовую основу настоящего Положения составляют Трудовой кодекс Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые отношения.

II. Система оплаты труда

1. Для работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления района (далее – работники), устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда, состоящая из тарифной системы оплаты труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования.

2. Оплата труда работников устанавливается с особенностями для укрупненных квалификационных групп, профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы:

1) укрупненные квалификационные группы - группы должностей служащих, сформированные по принципу уровня квалификации (профессионального образования, необходимого для выполнения соответствующей работы). Укрупненные квалификационные группы структурируются по профессиональному признаку в профессиональные квалификационные группы по сферам деятельности;

2) профессиональные квалификационные группы - группы должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Должности служащих внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

3) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

3. Тарифная система оплаты труда работников основывается на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различной категории и устанавливается на основе базовых окладов (минимальный оклад работника, осуществляющего деятельность по должности служащего, входящей в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат) - для работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы района, в органах местного самоуправления района (далее - служащие).

4. Тарификация работ и присвоение квалификационных категорий служащим органа местного самоуправления производится в соответствии с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5. За выполнение работ со сведениями, составляющими государственную тайну, работ в структурных подразделениях по защите государственной тайны, работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера.

6. Работникам устанавливаются следующие доплаты и надбавки стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы в размере до 30 процентов оклада, установленного по соответствующей должности служащего;

- доплата за сложность и напряженность выполняемой работы в размере до 100 процентов оклада, установленного по соответствующей должности служащего.

Конкретные размеры доплаты и надбавок стимулирующего характера, устанавливаются локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

Порядок выплаты доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы, порядок выплаты надбавки за стаж работы и периоды работы, включаемые в общий стаж работы, дающие право на установление надбавки за стаж работы, устанавливаются согласно приложениям № 2, № 3 и № 4 соответственно к Положению.

7. Система премирования работников органа местного самоуправления состоит из ежемесячной премии в размере до 50 процентов оклада, установленного по соответствующей должности служащего, единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии по итогам работы за год.

Порядок выплаты премии устанавливается согласно приложению № 5 к Положению.

III. Размеры базовых окладов, индексация данных размеров

1. Размеры базовых окладов по должностям служащих установлены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2. Индексация размеров базовых окладов по должностям служащих (индексации заработной платы) производится в размерах и сроки индексации заработной платы работников муниципальных учреждений бюджетной сферы.

IV. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера

1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами, установленными работодателем для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором.

1.1. Работа со сведениями, составляющими государственную тайну, работа в структурных подразделениях по защите государственной тайны оплачивается в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

2. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3. При совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных на оплату труда работников.

4. Оплата труда работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении работающим по совместительству с повременной оплатой труда нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

5. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

Работникам, получающим оклад, - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, 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.

7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад:

1) при полностью отработанной месячной норме рабочего времени выплачивается месячный оклад в полном размере;

2) при не полностью отработанной месячной норме рабочего времени оплата труда производится за фактически отработанное время, при этом размер дневной ставки исчисляется исходя из размера месячного оклада и количества рабочих дней по месячной норме рабочего времени.

9. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и

5

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

За каждый час работы в ночное время работнику производится доплата в размере 35 процентов оклада за каждый час работы в ночное время.

V. Материальная помощь

1. Работникам в течение календарного года выплачивается материальная помощь по заявлению работника в размере трехкратной величины ежемесячного заработка.

2. Материальная помощь выплачивается по одному из следующих оснований:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (его части не менее 14 календарных дней);

- в случае временной нетрудоспособности, подтвержденной соответствующими документами.

3. Условиями получения материальной помощи являются время замещения должностей служащих, не отнесенных к должностям муниципальной службы, в органах местного самоуправления не менее одного года и фактической работы не менее шести месяцев в течение года, предшествующего дате представления заявления.

4. У работника, не реализовавшего право на получение материальной помощи в текущем календарном году, в случае его перевода из одного органа местного самоуправления в другой орган местного самоуправления право на получение материальной помощи по новому месту работы возникает при условии замещения должностей служащих, не отнесенных к должностям муниципальной службы, в данных органах местного самоуправления суммарно не менее одного года и фактической работы в данных органах местного самоуправления суммарно не менее шести месяцев в течение года, предшествовавшего дате представления заявления, по одному из оснований, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

5. У работника, уволенного с должности муниципальной службы и назначенного на должность служащего, не отнесенную к должностям муниципальной службы, в данном органе местного самоуправления в текущем календарном году, и не реализовавшего право на получение выплаты на оздоровление в текущем календарном году, право на получение материальной помощи возникает при условии замещения должностей муниципальной службы, должностей служащих, не отнесенных к должностям муниципальной службы, в данном органе местного самоуправления не менее одного года и фактической работы в данном органе местного самоуправления не менее шести

месяцев в течение года, предшествовавшего дате представления заявления, по одному из оснований, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

6. У работника, уволенного с должности муниципальной службы и назначенного на должность служащего, не отнесенную к должностям

6

муниципальной службы, в иной орган местного самоуправления в текущем календарном году, и не реализовавшего право на получение выплаты на оздоровление в текущем календарном году, право на получение материальной помощи по новому месту работы возникает при условии замещения должностей муниципальной службы, должностей служащих, не отнесенных к должностям муниципальной службы, в данных органах местного самоуправления суммарно не менее одного года и фактической работы в данных органах местного самоуправления суммарно не менее шести месяцев в течение года, предшествовавшего дате представления заявления, по одному из оснований, предусмотренных частью 2 настоящей статьи.

7. Работнику, не реализовавшему право на получение материальной помощи в текущем календарном году, при увольнении из муниципального органа и соблюдении одного из условий, установленных частями 3, 4, 5, 6 настоящей статьи, материальная помощь выплачивается по его заявлению.

7.1. При увольнении работника в течение календарного года при соблюдении условия, установленного частью 3 настоящей статьи, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени от начала календарного года до даты увольнения.

В случае, если увольняемому работнику материальная помощь уже была выплачена в полном объеме, ее перерасчет не производится.

8. Работнику, не использовавшему в течение календарного года отпуск или часть отпуска и не получившему материальную помощь, выплата материальной помощи производится без заявления работника в декабре текущего года в полном объеме.

9. Материальная помощь не выплачивается работникам муниципального органа, увольняемым по основаниям, предусмотренным частью первой статьи 71, пунктами 3, 5, 6, 7, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

VI. Порядок установления размеров оплаты труда

1. Система оплаты труда, в том числе тарифная система оплаты труда работников, конкретные размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, премий, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, трудовым договором в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в пределах фонда оплаты труда.

2. Размеры окладов по должностям служащих органа местного самоуправления определяются работодателем на основании базовых окладов, установленных настоящим Положением, с учетом исполнения должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц.

7

3. Размер ежемесячного заработка работника, определенный исходя из условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, не может быть меньше: размера ежемесячного заработка, начисленного работнику при полностью отработанной норме рабочего времени и выполнении нормы труда (трудовых обязанностей) до введения новой системы оплаты труда согласно настоящему Положению; минимального размера оплаты труда, действующего на территории Российской Федерации; минимальной заработной платы, действующей на территории области.

VII. Формирование фонда оплаты труда

1. Годовой фонд оплаты труда работников органа местного самоуправления формируется исходя из 37,5 базовых окладов.

2. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников в последующем повышается:

1) на коэффициент (процент) индексации размеров базовых окладов по должностям служащих органа местного самоуправления;

2) на 37,5 базовых окладов на каждую дополнительно введенную штатную единицу, исходя из количества месяцев в текущем году, на которые были введены дополнительные штатные единицы (была введена дополнительная штатная единица).

3. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников органов местного самоуправления, в последующем может быть уменьшен только при уменьшении штатной численности работников органов местного самоуправления исходя из установленного пунктом 1 настоящей части норматива формирования фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению «Об оплате труда
работников, занимающих должности
служащих, не отнесенные к должностям
муниципальной службы,
в органах местного самоуправления
Бондарского района Тамбовской области»

РАЗМЕРЫ
базовых окладов служащих органов местного самоуправления
Бондарского района Тамбовской области

Наименование должностей, профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер базового оклада, рублей
1	2

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

1 квалификационный уровень

делопроизводитель 5830

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

1 квалификационный уровень

секретарь руководителя; инспектор 5945

2 квалификационный уровень

заведующий складом; заведующий хозяйством;
старший инспектор; инспектор II категории 6060

3 квалификационный уровень

инспектор I категории; начальник хозяйственного
отдела; специалист 6154

4 квалификационный уровень

ведущий инспектор 6248

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень

бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист);
инженер-электроник (электроник); 6341

2 квалификационный уровень

бухгалтер II категории; инженер II категории;
инженер-программист (программист) II категории; 6571
инженер-электроник (электроник) II категории;

3 квалификационный уровень

бухгалтер I категории; инженер I категории;
инженер-программист (программист) I категории; 7207
инженер-электроник (электроник) I категории;

4 квалификационный уровень

ведущий бухгалтер; ведущий инженер;
ведущий инженер-программист (программист);
ведущий инженер - электроник (электроник) 8135

к Положению «Об оплате труда работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления Бондарского района Тамбовской области»

Порядок выплаты доплаты за сложность и напряженность выполняемой работы

1. Доплата за сложность и напряженность выполняемой работы (далее - доплата) работникам, занимающим должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления Бондарского района Тамбовской области (далее - служащие), выплачивается в целях повышения заинтересованности служащих в результате своей деятельности и качестве выполнения должностных обязанностей.

2. Размер доплаты определяется в пределах до 100 процентов оклада, установленного по соответствующей должности служащего, исходя из объема возложенных на него трудовых обязанностей, сложности выполняемой работы.

3. Доплата устанавливается служащему при назначении на должность правовым актом работодателя.

Размер доплаты может быть увеличен (уменьшен) в зависимости от изменений объема возложенных на него трудовых обязанностей, сложности выполняемой работы, в пределах, установленных пунктом 2 настоящего Порядка.

4. При установлении конкретного размера доплаты учитывается исполнение трудовых обязанностей, закрепленных в трудовом договоре и связанных с:

- сложностью и напряженностью выполняемой работы;
- выполнением работ, требующих повышенной ответственности и качества;
- интенсивным и напряженным режимом работы, выполнением непредвиденных заданий.

5. Конкретный размер доплаты устанавливается работодателем на основании критериев, указанных в пункте 4 настоящего Порядка, на основании предложений руководителей соответствующих структурных подразделений органов местного самоуправления.

6. Выплата доплаты осуществляется пропорционально времени исполнения трудовых обязанностей в отчетном периоде.

к Положению «Об оплате труда работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления Бондарского района Тамбовской области»

Порядок выплаты надбавки за стаж работы

1. Размер надбавки за стаж работы работникам органа местного самоуправления определяется в зависимости от общего стажа работы, дающего право на установление данной надбавки:

при стаже работы	размер надбавки (в процентах)
от 3 лет до 8 лет	10
свыше 8 лет до 13 лет	15
свыше 13 лет до 18 лет	20
свыше 18 лет до 23 лет	25
свыше 23 лет	30

В общий стаж работы для установления надбавки за стаж работы засчитываются периоды работы (службы) в должностях, предусмотренных в приложении № 4 к настоящему Положению.

2. Исчисление общего стажа работы для установления надбавки стаж работы производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

3. Основным документом, подтверждающим общий стаж работы для установления надбавки за стаж работы, является трудовая книжка установленного образца.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы для установления надбавки за стаж работы, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за стаж работы, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, которые включаются в этот стаж.

4. Надбавка за стаж работы исчисляется от оклада, установленного по соответствующей должности служащего, пропорционально отработанному в

отчетном периоде времени, и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника надбавка за стаж работы начисляется на оклад по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

5. Надбавка за стаж работы выплачивается со дня возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере, производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у служащего право на назначение или изменение размера надбавки за стаж работы наступило в период исполнения им: государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, а также в период вынужденного прекращения работы не по вине работника, ему устанавливается надбавка со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

6. В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, предусмотренных в приложении № 4 настоящего Положения, могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность или освобождении от должности.

7. Основанием для установления надбавки за стаж работы являются трудовой договор, правовой акт работодателя о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка служащего.

Работодатель принимает правовой акт по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж работы. Правовой акт работодателя об установлении надбавки объявляется работнику под роспись.

к Положению «Об оплате труда работников, занимающих должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления Бондарского района Тамбовской области»

**Периоды
работы, включаемые в общий стаж работы, дающие право на
установление надбавки за стаж работы**

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы включаются следующие периоды времени:

время работы в:

- федеральных органах законодательной власти, их территориальных органах;
- федеральных органах исполнительной власти, их территориальных органах, государственных органах федеральных органов исполнительной власти и государственных органах при федеральных органах исполнительной власти;
- органах судебной власти;
- органах прокуратуры субъекта Российской Федерации, прокуратуры города (района);
- органах государственной власти субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с конституциями (уставами) и законами субъектов Российской Федерации; высших государственных органах автономных республик, местных государственных органах (краевых, областных Советах народных депутатов, Советах народных депутатов автономной области, автономных округов, районных, городских, районных, районных в городах, поселковых и сельских Советах народных депутатов и их исполнительных комитетах);
- органах местного самоуправления;
- специальных временных органах, временных федеральных государственных органах, временных федеральных органах исполнительной власти, образованных для осуществления режима чрезвычайного положения и (или) для координации работ по ликвидации обстоятельств, вызвавших введение в соответствии с законодательством Российской Федерации чрезвычайного положения на соответствующей территории Российской Федерации и особого управления этой территорией, аппаратах - представительствах полномочных (специальных) представителей Президента

Российской Федерации, назначенных для координации деятельности органов государственной власти по проведению восстановительных работ, по урегулированию конфликта на соответствующей территории Российской Федерации, а также во временных специальных органах управления территорией, на которой введено чрезвычайное положение, в федеральных органах управления такой территорией;

время работы по 31 декабря 1991 г. в:

- аппарате Президента СССР; аппарате Президента РСФСР; органах государственного управления Президента СССР и Президента РСФСР; органах государственного управления при Президенте СССР и Президенте РСФСР, а также в аппаратах президентов союзных республик;

- Верховном Совете СССР и его секретариате; Президиуме Верховного Совета СССР; Верховных Советах и президиумах Верховных Советов союзных и автономных республик и их аппаратах; краевых и областных Советах народных депутатов (Советах депутатов трудящихся); Советах народных депутатов (Советах депутатов трудящихся) автономных областей, автономных округов; районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советах народных депутатов (Советах депутатов трудящихся);

- Совете Министров СССР, Кабинете Министров СССР, Комитете по оперативному управлению народным хозяйством СССР и их аппаратах, Межреспубликанском (Межгосударственном) экономическом комитете, органах государственного управления Совета Министров СССР и органах государственного управления при Совете Министров СССР, органах государственного управления при Кабинете Министров СССР, Советах Министров (правительствах) союзных и автономных республик и их аппаратах, исполнительных комитетах краевых и областных Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся), Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся) автономных областей и автономных округов, районных, городских, районных в городах, поселковых и сельских Советов народных депутатов (Советов депутатов трудящихся);

- министерствах и ведомствах СССР, союзных и автономных республик и их органах на территории СССР;

- дипломатических, торговых представительствах и консульских учреждениях СССР, представительствах министерств и ведомств СССР за рубежом; аппарате Совета Экономической Взаимопомощи, Постоянном представительстве СССР в Совете Экономической Взаимопомощи, иных международных организациях, в которых граждане бывшего СССР представляли интересы государства;

- Комитете конституционного надзора СССР и его Секретариате, Контрольной палате СССР, органах народного контроля, органах государственного арбитража, судах и органах прокуратуры СССР;

- советах народного хозяйства всех уровней;

- аппаратах управления государственных объединений союзного, союзно-республиканского и республиканского подчинения, государственных концернов, ассоциаций, иных государственных организаций, созданных решениями Совета Министров СССР или Советов Министров (правительств) союзных республик, в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- время работы в упраздненных государственных учреждениях, функции государственного управления которых переданы федеральным государственным органам, либо в государственных учреждениях, преобразованных в федеральные государственные органы;

время работы:

- в аппаратах профсоюзных органов всех уровней (до 31 декабря 1991 г.), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- в аппаратах партийных органов всех уровней до 14 марта 1990 года (до введения в действие в новой редакции статьи 6 Конституции (Основного закона) СССР), а также на освобожденных выборных должностях этих органов;

- время работы на выборных должностях на постоянной основе в государственных органах;

- время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в аппаратах государственных органов;

- периоды замещения должностей в министерствах и ведомствах СССР после 31 декабря 1991 года и до увольнения работника, но не позднее завершения мероприятий, связанных с ликвидацией этих министерств и ведомств;

- время обучения служащих государственных органов в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если они работали в этих органах до поступления на учебу;

- время военной службы, службы в органах внутренних дел Российской Федерации, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, Государственной противопожарной службе, органах фельдъегерской службы, органах налоговой полиции, таможенных органах и органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ на должностях рядового, младшего и начальствующего состава в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

- время оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщин, состоящих в трудовых отношениях с государственными органами.

**Порядок выплаты ежемесячной премии, единовременной премии за
выполнение особо важных и срочных работ,
премии по итогам работы за год**

1. Выплата ежемесячной премии, единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ, премии по итогам работы за год работникам, занимающим должности служащих, не отнесенные к должностям муниципальной службы в органах местного самоуправления Бондарского района Тамбовской области (далее - служащие), осуществляется в целях усиления их материальной заинтересованности, повышения качества выполняемой работы.

2. Начисление ежемесячной премии производится по результатам работы за месяц в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы соответствующего органа местного самоуправления за качественное, добросовестное, исполнение возложенных на служащего трудовых обязанностей, выполнение установленных норм труда.

Конкретный размер ежемесячной премии для каждого работника органа местного самоуправления определяется правовым актом работодателя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения. Размер ежемесячной премии не может превышать 50 процентов оклада, установленного по соответствующей должности служащего.

Ежемесячная премия исчисляется пропорционально отработанному в отчетном периоде времени и выплачивается одновременно с заработной платой за отчетный период.

3. Служащим может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

При премировании за выполнение особо важных и срочных работ учитывается:

- качественное и своевременное выполнение (участие в выполнении) поручений главы района по вопросам социально-экономического развития района;

- результаты участия в реализации национальных проектов, муниципальных программ (подпрограмм), планов, проектов в соответствующей сфере деятельности на территории района, в том числе получивших положительную оценку;

- выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов;

- организация и проведение мероприятий, имеющих важное значение для развития района;

- своевременное выполнение (участие в выполнении) на высоком профессиональном уровне задания руководителя, которое отличается срочностью, большим объемом;

- качественное выполнение задания, не входящего в круг обязанностей служащего.

Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ и ее размере принимается работодателем по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения органов местного самоуправления и оформляется правовым актом работодателя.

Размер премии устанавливается в процентном отношении к окладу, установленному по соответствующей должности служащего, ежемесячному заработку или в абсолютном выражении.

Вопрос о выплате премии служащим, имеющим дисциплинарное взыскание, решается работодателем персонально для каждого служащего с учетом его конкретного участия в выполнении особо важных и срочных работ.

4. Работникам органа местного самоуправления в пределах фонда оплаты труда соответствующего органа местного самоуправления, может выплачиваться премия по итогам работы за год в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы органа местного самоуправления.

Конкретный размер премии по итогам работы за год для каждого служащего определяется правовым актом работодателя по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения органов местного самоуправления.