**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОБЕДИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ШЕГАРСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

08 июля 2022г. № 86

Об утверждении Положений о системе оплаты труда работников муниципальных
автономных, казенных, бюджетных учреждений Побединского сельского поселения

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципаль­ных автономных, казенных и бюджетных учреждений, относящиеся к группе обще­отраслевых должностей согласно приложению №1 к настоящему постановлению.
2. Утвердить Положение о системе оплаты труда инспектора по учету и бронированию в Побединском сельском поселении согласно приложению №2 к настоящему постановлению.

3. Данное постановление вступает в силу с даты его подписания, и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 года.

4. Контроль исполнения возложить на главного специалиста.

Глава Администрации

Побединского сельского поселения В.П. Селиванов

Приложение №1

 к постановлению Администрации Побединского сельского поселения

от 08 июля 2022г. №86

Положение о системе оплаты труда работников муниципальных
автономных, казенных и бюджетных учреждений, относящиеся к группе
общеотраслевых должностей

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Россий­ской Федерации; приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Пе­речня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казен­ных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»; приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, ка­зенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»; приказом Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 № 525 «О профессио­нальных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»; приказом Минздрав­соцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Мин­здравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификацион­ных групп общеотраслевых профессий рабочих»; постановлением Администрации Томской об­ласти от 27.04.2009 №80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотрасле­вым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной груп­пе».
	2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат;

условия осуществления и размеры материальной помощи;

порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

* 1. Выплаты, указанные в главах 3,4 настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением исчисления районного коэффициента к заработной плате.
	2. Обеспечение расходов на выплату работникам, заработной платы, материальной помощи, а также средней заработной платы (среднего заработка) во всех случаях ее выплаты, указанных в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, трудовом договоре (в том числе в случаях выплаты средней заработной платы (среднего заработка) после увольнения работника) осуществляется:

работникам муниципальных казенных, автономных и бюджетных учреждений - за счет бюджетных ассигнований учреждения;

работникам бюджетных, автономных учреждений - за счет бюджетных ассигнований учреждения и средств учреждения от приносящей доход деятельности.

В случаях, если учреждение, в штате которого работник, осуществлял свою трудовую функцию, подверглось реорганизации в форме присоединения либо слияния, с самим указанным работником трудовой договор был прекращен до окончания реорганизации, и при этом после окончания реорганизации осталась задолженность перед указанным работником по выплате заработной платы, материальной помощи, средней заработной платы (среднего заработка) либо данная задолженность возникла уже после окончания реорганизации, то эта задолженность погашается за счет средств учреждения, являющегося правопреемником реорганизованного учреждения.

1. Должностные оклады
	1. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Должности | Размер должностного оклада /в рублях/ |
| 1) | Должности профессиональной квалификационной группы "Обще­отраслевые должности служащих первого уровня" | 7079 |
| 2) | Должности профессиональной квалификационной группы "Обще­отраслевые должности служащих второго уровня" | 9296-10212 |
| 3) | Должности профессиональной квалификационной группы "Обще­отраслевые должности служащих третьего уровня" | 9802-11711 |
| 4) | Должности профессиональной квалификационной группы "Обще­отраслевые должности служащих четвертого уровня" | 11983-12798 |

2.2 Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Таблица 2.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N | Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Размер оклада /в руб­лях/ |
| 1) | 1 разряд | 6535-6752 |
| 2) | 2 разряд | 6752-6968 |
| 3) | 3 разряд | 6968-7192 |
| 4) | 4 разряд | 9396-9610 |
| 5) | 5 разряд | 9610-9858 |
| 6) | 6 разряд | 9858-10078 |
| 7) | 7 разряд | 10078-10349 |
| 8) | 8 разряд | 10349-10620 |

2.3.Размеры должностных окладов работников, занимающих должности общеотраслевых должностей специалистов, отсутствующих в профессиональных квалификационных группах, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должности | Размер должностного (оклада в рублях) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Главный бухгалтер | 9888 |

1. Компенсационные выплаты
	1. Работникам учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:
2. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
3. доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания. увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
4. доплата за работу в ночное время;
5. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
6. повышенная оплата сверхурочной работы.
	1. Руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматри­вать выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса (подкласса) условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если иной размер указанной выплаты не должен быть установлен трудовым законодательством и иными нормативными правовыми акта­ми, содержащими нормы трудового права.
	2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размер выплачиваемой работнику доплаты за рабо­ту в ночное время не должен быть установлен в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а так­же трудовых договоров рекомендуется предусматривать в них указанную доплату в размере 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время (с 22 часов до 06 ча­сов).
	3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с требованиями трудового законодательства.

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

* 1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается но соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

С письменного согласия работника ему поручается выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии за дополнительную плату.

Поручение работнику дополнительной работы осуществляется следующими способами:

* дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей);
* дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;
* для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

* 1. Надбавка  уборщику служебных помещений за использование чистящих, моющих и дезинфицирующих средств при выполнении трудовой функции и некомфортный труд – уборку санузлов в размере 20% от должностного характера.
	2. Надбавка водителю автомобиля:

- Надбавка за разъездной характер работывразмере 5 %должностного оклада**.**

2.1.1. Ежемесячная надбавка за выслугу лет.

Надбавка за выслугу лет исчисляется в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой надбавки в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки(в процентах к ежемесячному должностному окладу) |
| От 1 года до 5 лет | 10 |
| От 5 лет до 10 лет | 20 |
| От 10 лет до 15 лет | 30 |
| От 15 лет и выше | 40 |

 2.1.2. Система показателей и условия начисления стажа работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

1. Стимулирующие выплаты
	1. Работникам, занимающим должности, указанные в пункте 2.1.,2.3. настоящего положения, устанавливается персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня его профес­сиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятель­ности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и дру­гих факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представи­тельного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превы­шать 6000 рублей.

* 1. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.
	2. Работникам, занимающим должности, указанные в пункте 2.2. настоящего положения устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;

персональная надбавка стимулирующего характера.

* 1. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1580 рублей.

* 1. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

* 1. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности либо стажа работы в учреждении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превышать 4000 рублей.

* 1. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.
	2. Оклад и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад.
	3. Водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

3-го класса квалификации - надбавка не назначается;

2-го класса квалификации - в размере 10% от должностного оклада;

1-го класса квалификации - в размере 25% от должностного оклада.

Порядок и условия присвоения водителям автомобилей класса квалификации определяются в приложении к настоящему Положению.

* 1. Водителям автомобилей устанавливается надбавка за наличие категорий вождения «В. С, D, Е» в размере 25% от должностного оклада.
	2. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается машинистам (кочегарам) котельной за суммированный стаж работы в учреждении устанавливается в следующих размерах:
1. От 1 до 5 лет - 10% от должностного оклада;
2. От 5 до 10 лет - 20% от должностного оклада;
3. От 10 до 15 лет - 30% от должностного оклада;
4. Свыше 15 лет - 40% от должностного оклада.
	1. Работникам учреждений устанавливаются следующие премии:

- Премия по результатам работы за месяц;

- Премия по итогам работы за год.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре до 200%.

* 1. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
1. Материальная помощь
	1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь с учетом, чтобы общая сумма выплаченной в течение года материальной помощи не превышала двух должностных окладов работника, которому она выплачивается.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

* 1. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника и не учитывается в случаях исчисления среднего заработка.
	2. Материальная помощь лицам, отработавшим неполный календарный год и при увольнении выплачивается пропорционально отработанному времени.
1. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда
	1. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется в расчете на штатную численность персонала учреждения.
	2. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплату:
		1. Окладов (должностных окладов, тарифных ставок) - в размере 12 окладов.
		2. Компенсационных выплат
		3. Стимулирующих выплат
		4. Материальная помощь в размере 2 должностных окладов
	3. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников учреждений, устанавливаются в соответствии с трудовым законодатель­ством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
	4. Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету в случаях:
* увеличения (индексации)окладов;
* изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
* существенных изменений условий оплаты труда.

Приложение к положению о системе оплаты труда работников муниципальных автономных, казенных и бюджетных учреждений, относящихся к группе общеотраслевых должностей

**ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ**

**ПРИСВОЕНИЯ КЛАССОВ КВАЛИФИКАЦИИ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ
И ТРАКТОРИСТАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ**

**АВТОНОМНЫХ, КАЗЕННЫХ И БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. ПОРЯДОК ПРИСВОЕНИЯ КЛАССОВ КВАЛИФИКАЦИИ
ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ И ТРАКТОРИСТАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
2. Водителям автомобилей и трактористам Учреждений в зависимости от уровня практических навыков, стажа и опыта работы может быть присвоен третий, второй и первый класс квалификации. Классы квалификации присваиваются последовательно от третьего к первому.
3. Присвоение класса квалификации водителям автомобилей Учреждений оформляется приказом Учреждения на основании решения квалификационной комиссии (далее - Комиссия), оформленного протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии.
4. Состав Комиссии и порядок ее деятельности утверждаются приказом Учреждения.
5. Вопрос о присвоении водителю автомобиля или трактористу класса квалификации рассматривается Комиссией на основании его заявления о присвоении очередного класса квалификации, подаваемого на имя председателя Комиссии, в течение 15 дней со дня подачи указанного заявления.
6. УСЛОВИЯ ПРИСВОЕНИЯ КЛАССОВ КВАЛИФИКАЦИИ ВОДИТЕЛЯМ АВТОМОБИЛЕЙ И ТРАКТОРИСТАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
7. Третий класс квалификации присваивается водителю автомобиля при наличии у него в водительском удостоверении отметки, разрешающей управление одиночными легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к одной из категорий транспортных средств "В" или "С", или управление только автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D".
8. Второй класс квалификации присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный стаж работы в Учреждении не менее трех лет в качестве водителя автомобиля с третьим классом квалификации, при наличии у него в водительском удостоверении отметки, разрешающей управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств "В", "С" и "Е", или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "D"или "D"и "Е".
9. Первый класс квалификации присваивается водителю автомобиля, имеющему непрерывный стаж работы в Учреждении не менее двух лет в качестве водителя автомобиля со вторым классом квалификации, при наличии у него в водительском удостоверении отметки, разрешающей управление легковыми и грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категории транспортных средств "В", "С", "D"и "Е".
10. Присвоение водителю автомобиля второго и первого классов квалификации производится при условии недопущения им перерасхода топлива против установленных норм.
11. Очередной класс квалификации присваивается водителю автомобиля Учреждения:

по истечении одного года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания, за исключением случая, когда дисциплинарное взыскание с работника снято до истечения одного года;

не ранее истечения срока, в течение которого работник считается подвергнутым административному наказанию за совершение административного правонарушения в области

дорожного движения.

В случае снятия дисциплинарного взыскания с водителя автомобиля до истечения года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания очередной класс квалификации водителю автомобиля присваивается в порядке, предусмотренном пунктом 4 настоящего Порядка.

1. ПОНИЖЕНИЕ КЛАССА КВАЛИФИКАЦИИ ВОДИТЕЛЯМ
АВТОМОБИЛЕЙ И ТРАКТОРИСТАМ УЧРЕЖДЕНИЙ
2. Водителю автомобиля класс квалификации понижается при:

допущении им нарушения правил технической эксплуатации транспортного средства либо требований охраны труда или перерасхода топлива против установленных норм, за которые к нему применено дисциплинарное взыскание;

привлечении его к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения.

1. Понижение водителю автомобиля класса квалификации осуществляется приказом Учреждения на основании решения Комиссии, оформляемого протоколом, подписываемым всеми членами Комиссии.
2. В случае отмены дисциплинарного взыскания либо постановления по делу об административном правонарушении, указанных в пункте 10 настоящего Порядка, водитель автомобиля считается имеющим класс квалификации, присвоенный ему перед понижением класса квалификации, в течение всего времени после указанного понижения и до указанной отмены. Восстановление класса квалификации водителю автомобиля оформляется приказом Учреждения.
3. Водителю автомобиля, которому понижен класс квалификации, очередной класс квалификации присваивается:

по истечении одного года со дня издания приказа, указанного в пункте 11 настоящего Порядка, за исключением случая, когда дисциплинарное взыскание, указанное в пункте 10 настоящего Порядка, снято с него до истечения одного года;

не ранее истечения срока, в течение которого работник считается подвергнутым административному наказанию за совершение административного правонарушения в области дорожного движения.

В случае снятия дисциплинарного взыскания с водителя автомобиля до истечения года со дня применения к нему дисциплинарного взыскания очередной класс квалификации водителю автомобиля присваивается в порядке, предусмотренном пунктом 4 настоящего Порядка.

Приложение №2

к постановлению Главы

Побединского сельского поселения

от 08 июля 2022г. №86

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ИНСПЕКТОРА ПО УЧЕТУ И БРОНИРОВАНИЮ**

 **В ПОБЕДИНСКОМ СЕЛЬСКОМ ПОСЕЛЕНИИ**

**1. Общие положения**

1.1. Труд инспектора по учету и бронированию Администрации Побединского сельского поселения оплачивается федеральным бюджетом Российской Федерации из субвенций выделяемых для ведения первичного воинского учета на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты и оплачивается по повременно­премиальной системе оплаты труда согласно приказа МО РФ от 23.04.2014 № 255 № «О мерах по реализации в вооруженных силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 05.05.2008 №583».

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Должностной оклад инспектора по учету и бронированию
устанавливаются согласно Приказа министерства обороны Российской Федерации от 23.04.2014 №255 «О мерах по реализации в вооруженных силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 05.05.2008 №583»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/ п | Должности | Размер должностного оклада (в рублях) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | инспектор по учету и бронированию | 6552,00 |

2.2. Выплаты стимулирующего характера:

2.2.1 Премия:

-Премия по итогам работы за месяц;

**-** Премия по итогам работы за год (из экономии фонда оплаты труда).

 При определении показателей и условий премирования критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работника, или коллективным договором до 200%.

* + 1. Устанавливается персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профес­сиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятель­ности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и дру­гих факторов, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представи­тельного органа работнику, осуществляется конкретизация указанных оснований назначения персональной надбавки стимулирующего характера применительно к определенным ее суммам с соблюдением условия, что сумма указанной надбавки, назначаемой работнику, не может превы­шать 6000 рублей.

* 1. Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.
	2. Работнику устанавливаются надбавки стимулирующего характера:

надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ;

персональная надбавка стимулирующего характера.

2.3. Единовременное денежное вознаграждение.

 За добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в соответствии с приказом МО РФ от 23.04.2014 № 255 «О мерах по реализации в вооруженных силах Российской Федерации постановления Правительства Российской Федерации от 05.05.2008 №583» инспектору по учету и бронированию выплачивается единовременное денежное вознаграждение. Размер вознаграждения, выплачиваемого работнику, не может превышать двух должностных окладов с учетом повышений, установленных ему по занимаемой должности на 1 декабря календарного года, за который производится выплата вознаграждения, а уволенному с работы в течение года - на день увольнения.

Вознаграждение выплачивается в декабре текущего года в пределах выделенных лимитов, за фактически отработанное время.

Распоряжение о выплате единовременного денежного вознаграждения за добросовестное исполнение должностных обязанностей по итогам года издается в декабре текущего года. На сумму денежного вознаграждения начисляется районный коэффициент.