**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**ТРУБЧЕВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН**

**СЕМЯЧКОВСКИЙ СЕЛЬСКИЙ СОВЕТ НАРОДНЫХ ДЕПУТАТОВ**

**РЕШЕНИЕ**

от 16.04.2021 г. № 4-64

с. Семячки

**Об утверждении положений пооплате труда**

**муниципальных служащих,**

**лиц, замещающих должности,не являющиеся**

**должностями муниципальной службы, а также**

**отдельных работников органов местного**

**самоуправления Семячковского сельского**

**поселенияТрубчевскогомуниципального района**

**Брянской области**

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», Законом Брянской области от 16.11.2007№ 156-З«О муниципальной службе в Брянской области», Уставом Семячковского сельского поселения, в целях совершенствования системы материального стимулирования муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области, а также лиц, замещающих должностив органах местного самоуправления Семячковского сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области, неявляющиеся должностями муниципальной службы,Семячковский сельский Совет народных депутатов

**РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы
в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области.
2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда лиц, замещающих должности в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области,неявляющиеся должностями муниципальной службы.
3. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда отдельных работников органов местного самоуправления Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области.
4. Признать утратившими силу решенияСемячковского сельского Совета народных депутатов:

- от 14.11.2019 №4-24«Об оплате труда муниципальных служащих, а также лиц, замещающих должности, в органах местного самоуправления муниципального образования Семячковское сельское поселение Трубчевского муниципального района Брянской области, не являющиеся должностями муниципальной службы»;

-от 16.11.2020 № 4-46 «О внесении изменений в решение Семячковского сельского Совета народных депутатов от 14.11.2019 года № 4-24 «Об оплате труда муниципальных служащих, а также лиц, замещающих должности, в органах местного самоуправления муниципального образования Семячковское сельское поселение Трубчевского муниципального района Брянской области, не являющиеся должностями муниципальной службы».

5. Настоящее решение вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2021 года.

6. Настоящее решение обнародовать на информационных стендах в помещении Семячковской сельской администрации и разместить на официальном сайте Трубчевского муниципального района в сети Интернет (www.[trubrayon.ru](https://trubrayon.ru)) в подразделе «Семячковское сельское поселение».

7. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постояннуюкомиссию по бюджету, экономике, налоговой политике, образованию, здравоохранению, культуре, молодежной политике Семячковского сельского Совета народных депутатов.

Глава Семячковского

сельского поселенияВ.И.Самородов

Утверждено

решением Семячковскогосельского

Совета народных депутатов

от 16.04.2021г. № 4-64

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда муниципальных служащих,

замещающих должности муниципальной службы

в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области

1. Общие положения
	1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы
	в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области, (далее – муниципальные служащие) виды выплат, доплат и надбавок стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на указанные цели.
	2. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности муниципальных служащих, повышенияих ответственности на закрепленном участке служебной деятельности, совершенствованияих профессионального мастерства для достижения успехов в служебной деятельности и стимулирования их карьерного роста.
2. Оплата труда муниципальных служащих

2.1. Оплата трудамуниципального служащего производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада муниципального служащего в соответствии с замещаемой им должностью муниципальной службы (далее – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат.

2.2. Должностные оклады муниципальным служащим устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады, утвержденные настоящим решением, увеличиваются (индексируются) в размерах и сроки, установленные для увеличения (индексации) месячных должностных окладов государственных гражданских служащих Брянской области.При индексации должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. К ежемесячным дополнительным выплатам относятся:

2.4.1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин.

Со дня присвоения муниципальному служащему классного чина ему устанавливается распоряжением работодателянадбавка за классный чин в следующих размерах к должностному окладу:

- 1 класс –50%;

- 2 класс–40%;

- 3 класс –30%.

2.4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет (учитывается стаж государственной (муниципальной) службы)
в соответствии с муниципальным правовым актом устанавливается распоряжением работодателя и выплачивается при стаже государственной (муниципальной) службы:

- от 1 года до 5 лет – 10 %;

- свыше 5 лет до 10 лет – 15 %;

- свыше 10 лет до 15 лет – 20 %;

- свыше 15 лет – 30 %.

2.4.3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы устанавливается с учетом принадлежности должности, замещаемой муниципальным служащим, к группе должностей муниципальной службы, условий труда муниципального служащего, сложности выполняемой им работы, объема должностных обязанностей муниципального служащего в следующих размерах от должностногооклада:

- лицам, замещающим главные должности- в размере от 120 до 150%;

- лицам, замещающим старшие должности- в размере от 60 до 90 %.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за особые условия муниципальной службы устанавливается муниципальному служащему персонально в пределах суммы средств, выделяемых на эти цели, в зависимости от степени сложности и напряженности выполняемой работы.

При изменении характера работы и в зависимости от результатов деятельности муниципального служащего по предложению непосредственного руководителя надбавка за особые условия муниципальной службы может быть изменена в пределах ее размеров посоответствующей группе должностей.

Ежемесячные надбавки за особые условия муниципальной службы устанавливаются и выплачиваются в соответствии с порядком, утвержденным муниципальным правовым актом.

2.4.4.Ежемесячное денежное поощрение устанавливается в следующих размерах от должностного оклада:

- Главе Семячковской сельской администрации – от 100 до 200% включительно;

-муниципальным служащим, за исключением Главы Семячковской сельской администрации–от 50 до 100% включительно.

Ежемесячное денежное поощрение муниципальному служащему устанавливается персонально руководителем органа местного самоуправления в пределах суммы средств, выделяемых на эти цели,

Основанием для выплаты является распоряжение руководителя органа местного самоуправления об установлении размера ежемесячного денежного поощрения.

Ежемесячные надбавки за особые условия муниципальной службы устанавливаются и выплачиваются в соответствии с порядком, утвержденным муниципальным правовым актом.

2.5. Решением руководителя органа местного самоуправления муниципальным служащим могут устанавливаться выплаты в виде доплаты
за ученую степень либо почетное звание Российской Федерации в следующих размерах:

- кандидатам наук, а также лицам, удостоенным почетного звания Российской Федерации – 20 % от должностного оклада;

- докторам наук – 30 % от должностного оклада.

Установление доплат к должностному окладу за ученую степень либо почетное звание Российской Федерации производится лицам, имеющим ученую степень либо почетное звание Российской Федерации, в случае использования их опыта и знаний в соответствии со специализацией замещаемой должности.

2.6. К иным дополнительным выплатам относятся:

2.6.1. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – премия) устанавливаются и выплачиваются на основании решения руководителя органа местного самоуправленияв соответствии с порядком, утвержденным муниципальным правовым актом.

Размер премии определяется в твердой сумме (в рублях) или в процентном размере от должностного оклада.

Распоряжение о выплате премии может издаваться в отношении всех муниципальных служащих, а также персонально в отношении конкретных лиц.

Размер премии определяется исходя из результатов деятельности муниципального служащего, и выплачивается ежемесячно в процентном отношении к должностному окладу. Размер премии конкретному работнику не ограничен при наличии экономии фонда оплаты труда.

Премирование муниципальных служащих производится по результатам работы с учетом личного вклада каждого работника в осуществление задач и функций органов местного самоуправления.

Основанием для издания распоряжения о выплате премии является:

- своевременное, качественное и успешное выполнение должностных обязанностей, особо важных и сложных заданий руководителей;

- внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах;

 - выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции обязанностей, в том числе обязанностей временно отсутствующего муниципального служащего.

Муниципальные служащие, проработавшие неполный месяц, премируются с учетом фактически отработанного ими времени.

Основаниями для снижения премии либо отказа в премировании являются:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение;

- недостаточный уровень исполнительской дисциплины; низкая результативность работы;

- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;

- несоблюдение требований Правил внутреннего трудового распорядка.

2.6.2. Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника и распоряжения работодателя в размере одного должностного оклада в год (за фактически отработанное время).

Материальная помощь, не выплаченная своевременно ввиду отсутствия соответствующего заявления, переносу на следующий год не подлежит.

Материальная помощь не выплачивается:

а) муниципальным служащим, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) муниципальным служащим, принятым на муниципальную службу и проходящим установленный срок испытания.

При увольнении муниципального служащего ему выплачивается материальная помощь за период, в котором производится такое увольнение.

В случае увольнения муниципального служащего выплаченная в текущем году материальная помощь, в том числе дополнительная, удержанию не подлежит.

2.6.3. При предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, согласно документу, носящему распорядительный характер, изданному на основании заявления, муниципальному служащему в календарном году за счет средств фонда оплаты труда выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада, установленного муниципальному служащему, на день ухода в отпуск.

В случае разделения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается один раз при предоставлении любой части указанного отпуска в количестве не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата к отпуску производится муниципальному служащему одновременно с выплатой денежного содержания за период отпуска.

В случае если муниципальный служащий не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится вместе с денежным содержанием за декабрь месяц текущегогода.

2.6.4. При увольнении муниципального служащего дополнительные выплаты начисляются пропорционально отработанному им времени.

1. Формирование фонда оплаты муниципальных служащих

3.1. При формировании годового фонда оплаты труда Главы Семячковской сельской администрациисверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства(в расчете на год):

а) оклады за классный чин –в размере 6 должностных окладов;

б) ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе – в размере 5,4 должностных окладов;

в) ежемесячные надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы –в размере 18 должностных окладов;

г) премии за выполнение особо важных и сложных заданий – в размере 3,6 должностного оклада;

д) ежемесячныеденежные поощрения –в размере24 должностных окладов;

е) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь–в размере 2 должностных окладов.

3.2. Размеры ежемесячных дополнительных и иных выплат ГлавеСемячковской сельской администрации устанавливаются распоряжением Главы Семячковскогосельского поселения в соответствии с муниципальными правовыми актами.

3.3.При формировании годового фонда оплаты трудамуниципальных служащих, кроме Главы Семячковской сельской администрации, сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства(в расчете на год):

а) оклады за классный чин – в размере 4 должностных окладов;

б) ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе –в размере 4 должностных окладов;

в) ежемесячные надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы для старшей группы должностей– в размере 10,8 должностного оклада;

г) премии за выполнение особо важных и сложных заданий –в размере 4 должностного оклада;

д) ежемесячные денежные поощрения –в размере 12 должностных окладов;

е) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь– в размере 2 должностных окладов.

3.4. Фонд оплаты труда муниципальных служащих формируется за счет средств, предусмотренных пунктами3.1 и 3.3 настоящего Положения,
а также за счет средств, направляемых на другие выплаты, предусмотренные законодательством. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на этапах планирования и исполнения бюджета. Представитель нанимателя (работодатель) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренные пунктами3.1. и 3.

Приложение

к Положению об оплате труда муниципальных

служащих, замещающих должности муниципальной

службы в органах местного самоуправления

Семячковского сельского поселения Трубчевского

муниципального района Брянской области

Должностные оклады

муниципальныхслужащих, замещающих должности

муниципальнойслужбы в органах местного самоуправления

Семячковского сельского поселения Трубчевского

муниципального района Брянской области

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Наименование должности муниципальной службы | Группы должностей муниципальной службы | Размеры должностных окладов, руб. |
| 1. | Глава Семячковской сельской администрации | главная | 6 269,0 |
| 2. | Ведущий специалист  | старшая | 5 353,0 |

Утверждено

решением Семячковскогосельского

Совета народных депутатов

от 16.04.2021г. № 4-64

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда лиц, замещающих должности

в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области,

не являющиеся должностями муниципальной службы

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда лиц, замещающих должности
в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области, не являющиеся должностями муниципальной службы, (далее – Положение) разработано
в целях совершенствования системы оплаты труда лиц, замещающих должности в органах местного самоуправления об оплате труда лиц, замещающих должности в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области, не являющиеся должностями муниципальной службы,
(далее – работники) повышения эффективности их профессиональной служебной деятельности, направленной на реализацию обеспечения полномочий органов местного самоуправленияСемячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области по соответствующим направлениям деятельности.

1. Оплата труда работников

2.1. Оплата труда работников состоит из месячного должностного оклада, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

2.2. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады, утвержденные настоящим решением, увеличиваются (индексируются) в размерах и сроки, установленные для увеличения (индексации) месячных должностных окладов муниципальных служащих Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области. При индексации должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. К ежемесячным дополнительным выплатам относятся:

2.4.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженностьв размере от 50 до 120 % от должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность (далее – надбавка) устанавливается работникам в целях материального стимулирования труда.

Основными критериями для установления надбавки являются:

- исполнение работником своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (особый режим и график работы, сложностьи напряженность) – до 25 баллов;

- привлечение работника к выполнению особых важных, срочных, ответственных работ – до 25 баллов;

- компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных работ – до 25 баллов;

- наличие разносторонних профессиональных знаний и трудовых навыков – до 20 баллов;

- участие в наставничестве – до 5 баллов.

Итоговая бальная оценка критериев соответствует следующим размера надбавки:

|  |  |
| --- | --- |
| Итоговая бальная оценка критериев | Размер надбавки за сложность и напряженность в процентахк должностному окладу |
| 90 – 100 | 120 % |
| 80 – 89 | 110 % |
| 70 – 79 | 100 % |
| 60 – 69 | 90 % |
| 50 – 59 | 80 % |
| 40 – 49 | 70 % |
| 30 – 39 | 60 % |
| менее 30 | 50 % |

Размер надбавки работнику определяется Главой Семячковской сельской администрации на основании своего заключения (приложение № 2
к настоящему Положению) в соответствии с установленными критериями, в пределах средств фонда оплаты труда, выделенного на указанные цели. При определении размера надбавки обязательно учитывается уровень профессиональной подготовки и стаж (опыт) работы по специальности и занимаемой должности.

Заключения Главы Семячковской сельской администрациидля установления надбавкиформируются:

- при назначении, перемещении на должность– в течение 3-х рабочих дней с момента назначения, перемещения работника на должность;

- в ходе исполнения должностных обязанностей – ежегодно
до 31 декабря года, предшествующего году, в котором должна быть установлена надбавка;

- при изменении характера профессиональной деятельности работника – в срок до 30 числа месяца, предшествующего периоду, в котором должна быть установлена надбавка.

В течение трех дней со дня формирования заключения Главы Семячковской сельской администрации издается муниципальный правовой акт об установлении размера ежемесячной надбавки.

При прекращении действия каких-либо оснований выплаты надбавки, нарушении трудовой дисциплины по решению руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки.

2.4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам устанавливается в зависимости отобщего трудового стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Общий трудовой стаж работы | Размер надбавки за выслугу лет в процентах к должностному окладу |
| от 3 до 8 лет | 10% |
| свыше8 до 13 лет | 15 % |
| свыше 13 лет до 18 лет | 20% |
| свыше 18 до 23 лет | 25% |
| свыше 23 лет | 30% |

2.4.3. Ежемесячная премия по результатам работы.

Основными показателями, которые учитываются при определении размера выплаты ежемесячной премии, являются:

1) выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей в соответствии с его должностной инструкцией;

2) выполнение муниципальных нормативных правовых актовпо вопросам, входящим в компетенцию работника;

3) выполнение работником конкретных поручений руководителей;

4) соблюдение трудовой дисциплины.

Премирование работников производится ежемесячнона основании распоряженияГлавы Семячковской сельской администрацииза выполнение основных показателей премирования, указанных в настоящем пункте,исходя из результатов его деятельности.

Премия устанавливается в размере от 50 до 100 % должностного оклада.

Работникам, не обеспечившим в месяце, за который должна быть установлена премия, выполнение основных показателей, указанных в настоящем пункте, и допустившим в данном периоде упущения в работе, нарушение трудовой дисциплины, размер выплаты ежемесячной премии на основании решения работодателя может быть снижен.

По итогам работы за год при наличии экономии фонда оплаты трудаработодатель может принять решение о дополнительном премировании работникапо результатам его работы за год.Размер такой премии конкретному работнику не ограничен.

2.4.4. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Материальная помощь работникам предоставляется в течение календарного года в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника на основании распоряжения работодателя.

Выплата материальной помощи на следующий год переносу не подлежит.

В случае увольнения работника выплаченная в текущем рабочем году материальная помощь удержанию не подлежит.

В случае, если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится вместе с денежным содержанием за декабрь месяц текущего года.

2.4.5.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В календарном году работникам выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) в размере одного должностного оклада, установленного работникам на день ухода в отпуск.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании его личного заявления.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается один раз при предоставлении любой части указанного отпуска.

Единовременная выплата к отпуску производится работнику одновременно с выплатой денежного содержания за период отпускапри предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий год.

В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится вместе с денежным содержанием за декабрь месяц текущего года.

1. Формирование фонда оплаты труда работников

3.1.При формировании годового фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

а) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность – в размере 14 должностных окладов;

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет – в размере 4 должностных окладов;

в) премия по результатам работы – в размере 12 должностных окладов;

г)единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь – в размере 2 должностных оклада.

3.2. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего Положения, а также за счет средств, направляемых на другие выплаты, предусмотренные законодательством. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на этапах планирования и исполнения бюджета. Представитель нанимателя (работодатель) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренные пунктом 3.1настоящегоПоложения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда лиц, замещающих

должности в органах местного самоуправления

Семячковского сельского поселенияТрубчевского

муниципального района Брянской области,

не являющиеся должностями муниципальной службы

Должностные оклады

лиц,замещающихдолжности в органах местного самоуправленияСемячковского сельского поселенияТрубчевскогомуниципального района Брянской области,не являющиеся должностями муниципальной службы

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности, не отнесенной к должностям муниципальной службы | Размер должностного оклада |
| 1 | Ведущий инспектор | 4479,00 |
| 2 | Инспектор | 4210,00 |
| 3 | Инспектор  | 4210,00 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда лиц, замещающих

должности в органах местного самоуправления

Семячковского сельского поселенияТрубчевского

муниципального района Брянской области,

не являющиеся должностями муниципальной службы

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об установлении работникам ежемесячной надбавки

за сложность и напряженнсть

на период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по 31 декабря 20\_\_ года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Должность | Критерии для установления надбавки | Итого размер надбавки, % |
| наименование | вес,в баллах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| … |  |  | исполнение работником своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (особый режим и график работы, сложностьи напряженность) |  |  |
| … |  |  | привлечение работника к выполнению особых важных, срочных, ответственных работ |  |  |
| … |  |  | компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных работ |  |  |
|  |  |  | наличие разносторонних профессиональных знаний и трудовых навыков |  |  |
|  |  |  | участие в наставничестве |  |  |

Представитель нанимателя (работодатель)

муниципального служащего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Дата

Утверждено

решением Семячковскогосельского

Совета народных депутатов

от 16.04.2021г. № 4-64

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда отдельных работников органов местного самоуправления Семячковскогосельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда отдельных работников органов местного самоуправления Семячковскогосельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области(далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
в целях оплаты труда отдельных работников органов местного самоуправленияСемячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области (далее –работники).

1.2. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, ежемесячныхи иных дополнительных выплат.

1.3. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

1.4. Увеличение (индексация) должностных окладов работников осуществляется в размерах и сроки, которые предусмотрены для увеличения (индексации) должностных окладов лиц,замещающих должности в органах местного самоуправления Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области, не являющиеся должностями муниципальной службы.

2. Ежемесячные и дополнительные выплат

2.1. К ежемесячным дополнительным выплатам относятся:

2.1.1. Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность – в размере от 50 до 100 % должностного оклада.

Ежемесячная надбавка за сложность и напряженность (далее – надбавка) устанавливается работникам Главой Семячковской сельской администрации в целях материального стимулирования труда.

Основными критериями для установления надбавки являются:

- исполнение работником своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (особый режим и график работы, сложностьи напряженность) – до 25 баллов;

- привлечение работника к выполнению особых важных, срочных, ответственных работ – до 25 баллов;

- компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных работ – до 25 баллов;

- наличие разносторонних профессиональных знаний и трудовых навыков – до 25 баллов.

Итоговая бальная оценка критериев соответствует следующим размера надбавки:

|  |  |
| --- | --- |
| Итоговая бальная оценка критериев | Размер надбавки за сложность и напряженность в процентахк должностному окладу |
| 90 – 100 | 100 % |
| 80 – 89 | 90 % |
| 70 – 79 | 80 % |
| 60 – 69 | 70 % |
| 50 – 59 | 60 % |
| менее 50 | 50 % |

Размер надбавки работнику определяется Главой Семячковской сельской администрации на основании своего заключения (приложение № 2
к настоящему Положению) в соответствии с установленными критериями, в пределах средств фонда оплаты труда, выделенного на указанные цели. При определении размера надбавки обязательно учитывается уровень профессиональной подготовки и стаж (опыт) работы по специальности и занимаемой должности.

Заключения Главы Семячковской сельской администрациидля установления надбавкиформируются:

- при назначении, перемещении на должность– в течение 3-х рабочих дней с момента назначения, перемещения работника на должность;

- в ходе исполнения должностных обязанностей – ежегодно
до 31 декабря года, предшествующего году, в котором должна быть установлена надбавка;

- при изменении характера профессиональной деятельности работника – в срок до 30 числа месяца, предшествующего периоду, в котором должна быть установлена надбавка.

В течение трех дней со дня формирования заключения Главы Семячковской сельской администрации издается муниципальный правовой акт об установлении размера ежемесячной надбавки.

При прекращении действия каких-либо оснований выплаты надбавки, нарушении трудовой дисциплины по решению руководителя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки.

2.4.2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет работникам устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер надбавки за выслугу лет в процентах к должностному окладу |
| от 3 до 8 лет | 10% |
| свыше8 до 13 лет | 15 % |
| свыше 13 лет до 18 лет | 20% |
| свыше 18 до 23 лет | 25% |
| свыше 23 лет | 30% |

2.4.3. Ежемесячная премия по результатам работы.

Основными показателями, которые учитываются при определении размера выплаты ежемесячной премии, являются:

1) выполнение работником возложенных на него должностных обязанностей в соответствии с его должностной инструкцией;

2) выполнение работником конкретных поручений руководителей;

3) соблюдение трудовой дисциплины.

Премирование работников производится ежемесячно на основании распоряжения Главы Семячковской сельской администрацииза выполнение основных показателей премирования, указанных в настоящем пункте,исходя из результатов его деятельности.

Премия устанавливается в размере от 50 до 100 % должностного оклада.

Работникам, не обеспечившим в месяце, за который должна быть установлена премия, выполнение основных показателей, указанных в настоящем пункте, и допустившим в данном периоде упущения в работе, нарушение трудовой дисциплины, размер выплаты ежемесячной премии на основании решения работодателя может быть снижен.

По итогам работы за год при наличии экономии фонда оплаты трудаработодатель может принять решение о дополнительном премировании работника по результатам его работы за год. Размер такой премии конкретному работнику не ограничен.

2.4.4. Материальная помощь.

Материальная помощь работникам выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда.

Материальная помощь работникам предоставляется в течение календарного года в размере одного должностного оклада.

Выплата материальной помощи осуществляется по заявлению работника на основании распоряжения работодателя.

Выплата материальной помощи на следующий год переносу не подлежит.

В случае увольнения работника выплаченная в текущем рабочем году материальная помощь удержанию не подлежит.

В случае, если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится вместе с денежным содержанием за декабрь месяц текущего года.

2.4.5.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

В календарном году работникам выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) в размере одного должностного оклада, установленного работникам на день ухода в отпуск.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск на основании его личного заявления.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата выплачивается один раз при предоставлении любой части указанного отпуска.

Единовременная выплата к отпуску производится работнику одновременно с выплатой денежного содержания за период отпускапри предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за текущий год.

В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, данная единовременная выплата производится вместе с денежным содержанием за декабрь месяц текущего года.

1. Формирование фонда оплаты труда работников

3.1.При формировании годового фонда оплаты труда работников сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства (в расчете на год):

а) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность – в размере 14 должностных окладов;

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет – в размере 4 должностных окладов;

в) премия по результатам работы – в размере 12 должностных окладов;

г)единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь – в размере 2 должностных оклада.

3.2. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств, предусмотренных пунктом 3.1 настоящего Положения, а также за счет средств, направляемых на другие выплаты, предусмотренные законодательством. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на этапах планирования и исполнения бюджета. Представитель нанимателя (работодатель) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренные пунктом 3.1настоящегоПоложения.

Приложение 1

к Положению об оплате труда

отдельных работников

органов местного самоуправления

Семячковского сельского поселения

Трубчевского муниципального района

Брянской области

Должностные оклады

отдельных работников органов местного самоуправления Семячковского сельского поселенияТрубчевского муниципального района Брянской области

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности, не отнесенной к должностям муниципальной службы | Размер должностного оклада |
| 1 | Водитель  | 4789,00 |
| 2 | Уборщица | 3458,00 |

Приложение 2

к Положению об оплате труда

отдельных работников

органов местного самоуправления

Семячковского сельского поселения

Трубчевского муниципального района

Брянской области

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

об установлении отдельным работникам ежемесячной надбавки

за сложность и напряженнсть

на период с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ по 31 декабря 20\_\_ года

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Должность | Критерии для установления надбавки | Итого размер надбавки, % |
| наименование | вес,в баллах |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| … |  |  | исполнение работником своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (особый режим и график работы, сложностьи напряженность) |  |  |
| … |  |  | привлечение работника к выполнению особых важных, срочных, ответственных работ |  |  |
| … |  |  | компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных работ |  |  |
|  |  |  | наличие разносторонних профессиональных знаний и трудовых навыков |  |  |

Представитель нанимателя (работодатель)

муниципального служащего \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

Дата