РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

БРЯНСКАЯ ОБЛАСТЬ

ТЕЛЕЦКАЯ СЕЛЬСКАЯ **АДМИНИСТРАЦИЯ**

**ТРУБЧЕВСКОГО РАЙОНА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 июня 2024г. № 23

д.Телец

*Об утверждении Положения об оплате труда*

*отдельных работников Телецкой сельской*

*администрации Трубчевского*

*района Брянской области*

В соответствии с решением Телецкого сельского Совета народных депутатов от 28.12.2023 № 4-136 «Об утверждении положений по оплате труда муниципальных служащих, а также лиц, замещающих должности не являющиеся должностями муниципальной службы в органах местного самоуправления Телецкого сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области», в целях упорядочения оплаты труда отдельных работников администрации Телецкого сельского поселения Трубчевского муниципального района и материального стимулирования деятельности,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда отдельных работников администрации Телецкого сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области.
2. Ведущему специалисту(финансисту) Телецкой сельской администрации Трубчевского района Брянской области руководствоваться требованиями, регламентированными настоящим постановлением.
3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда отдельных работников органов местного самоуправления Телецкого сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области, утвержденного Решением Телецкого сельского Совета народных депутатов Трубчевского муниципального района Брянской области от 21.06.2023 № 4-124 «Об утверждении Положений по оплате труда муниципальных служащих, лиц, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, а также отдельных работников органов местного самоуправления Телецкого сельского поселения Трубчевского муниципального района Брянской области».
4. Настоящее постановление вступает в силу с момента принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.05. 2024 года.
5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на ведущего специалиста(финансиста) Подобедову Е. В.

Глава Телецкой сельской администрации

Трубчевского района Брянской области В. В. Лушин

**Приложение**

к постановлению Телецкой сельской

администрации Трубчевского

района Брянской области

от 28 июня 2024г. № 23

**ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда отдельных работников Телецкой сельской администрации Трубчевского района Брянской области

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в целях реализации в Телецкой сельской администрации Трубчевского района Брянской области (далее - администрация) новой системы оплаты труда отдельных работников администрации.

1.2. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов, устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера, порядок и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления в соответствии с настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников производится в виде заработной платы (денежного содержания), которая состоит из должностного оклада, ежемесячных и иных дополнительных выплат.

1.5. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций органа местного самоуправления (структурного подразделения, наделенного правами юридического лица).

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год из расчета штатной численности таких работников, исходя из объема средств, предусмотренных на оплату труда.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

а) 12 окладов;

б) ежемесячная надбавка за стаж работы - в размере 3 окладов;

в) ежемесячная надбавка за сложность и напряженность - в размере 24 оклада;

г) ежемесячная премия за качество выполняемых работ - в размере 12 окладов;

д) ежемесячные компенсационные выплаты - в размере 2 окладов;

е) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска - в размере 1 оклада;

ж) материальная помощь - в размере 1 оклада.

Орган местного самоуправления (структурное подразделение, наделенное правами юридического лица) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными настоящим пунктом.

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств, предусмотренных [пунктом 1.5.](#P73) настоящего Положения, а также за счет средств, направляемых на другие выплаты, предусмотренные федеральным и областным законодательством. Формирование фонда оплаты труда осуществляется на этапах планирования и исполнения бюджета.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Увеличение (индексация) должностных окладов работников осуществляется в сроки, которые предусмотрены для увеличения (индексации) должностных окладов работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органов местного самоуправления. При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретный размер ежемесячных и иных дополнительных выплат устанавливается решением руководителя органа местного самоуправления индивидуально с учетом объема выполняемых должностных обязанностей и сложности работы в пределах суммы средств, выделяемых на эти цели по фонду оплаты труда.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.5. настоящего Положения.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.6. настоящего Положения.

2.5. К ежемесячным дополнительным выплатам относятся:

а) ежемесячная надбавка к должностному окладу за стаж работы (учитывается общий трудовой стаж) устанавливается руководителем органа местного самоуправления и выплачивается в процентах:

* от 3 до 8 лет – 10%;
* от 8 до 13 лет – 15%;
* от 13 до 18 лет – 20%;
* от 18 до 23 лет – 25%;
* от 23 лет - 30%.

б) ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность, напряженность и высокие достижения в труде – в размере от 50 до 200 процентов;

в) ежемесячная премия за качество выполняемых работ - в размере не более 100 процентов.

2.5.1. Ежемесячная надбавка за стаж работы устанавливается за соответствующий стаж работы в соответствии с настоящим Положением и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включается общий трудовой стаж, устанавливаемый на основании трудовой книжки.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

В стаж работы включаются периоды обучения работников с отрывом от работы в образовательной организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или профессиональной переподготовки в случае их направления на обучение органом местного самоуправления, при продолжении работы в указанном органе после окончания обучения.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за стаж работы, определяется в порядке, установленном для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу за стаж работы, лиц, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности органа местного самоуправления.

Установление размера надбавки к окладу за стаж работы производится на основании правового акта руководителя органа местного самоуправления.

2.5.2. Ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде (далее - надбавка) устанавливается работникам в целях обеспечения социальных гарантий и материального стимулирования труда.

Основными критериями для установления надбавки являются:

- исполнение работником своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (особый режим и график работы, сложность, повышенные требования к качеству работ);

- привлечение работника к выполнению особых важных, срочных, ответственных работ;

- компетентность и ответственность исполнителя в выполнении приоритетных работ;

- универсализм профессиональных знаний и трудовых навыков.

2.5.3. Ежемесячная премия за качество выполняемых работ (ежемесячная премия) выплачивается работникам в пределах премиальных средств, предусмотренных в составе планового фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного времени в данном месяце и личного вклада работника в общие результаты работы. Время нахождения работника в командировке включается в расчетный период для начисления премии.

2.6.Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом трудового законодательства.

Ежемесячные компенсационные выплаты могут устанавливаться в размере до 10 процентов должностного оклада.

К ежемесячным компенсационным выплатам относятся:

выплаты при выполнении работ различной квалификации;

выплаты при совмещении профессий;

выплаты при сверхурочной работе;

выплаты при работе в ночное время;

выплаты при работе в выходные и праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.7. К иным дополнительным выплатам относятся:

а) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

б) материальная помощь, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда;

в) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, выплачиваемая за счет средств фонда оплаты труда.

2.7.1. Премирование работников по результатам работы за иные периоды работы (не относится ежемесячная премия) может производиться в пределах экономии установленного фонда оплаты труда, образующейся по состоянию на дату окончания данного периода, в зависимости от личного вклада каждого работника в конечные результаты деятельности подразделений.

Единовременное премирование работников за выполнение важных (срочных) работ, заданий и поручений руководителей органов местного самоуправления Трубчевского муниципального может производиться в пределах экономии установленного фонда оплаты труда по представлению руководителей структурных подразделений в зависимости от результатов деятельности работника при выполнении поставленных задач. Премирование работников может производиться:

а) по результатам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

б) единовременно (в связи с праздничными днями, юбилейными датами, уходом на пенсию и т.д.).

Премирование работников производится на основании распоряжения администрации, руководителя структурного подразделения администрации, наделенного правами юридического лица.

Премирование работников производится с учетом личного вклада каждого работника.

Основными показателями для выплаты премии являются:

* высокое качество выполненных работ;
* оперативное и качественное выполнение заданий и поручений руководства;
* применение в работе современных форм и методов организации труда;
* обязательное соблюдение трудовой дисциплины.
* Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премий, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание.

Работники, допустившие нарушение трудовой дисциплины или ненадлежащее исполнение возложенных на них трудовых обязанностей, могут быть приказом (распоряжением) руководителя лишены премии полностью или частично.

Полное или частичное лишение премии производится за расчетный период, в котором имело место ненадлежащее исполнение должностных обязанностей или нарушение трудовой дисциплины.

Работникам могут быть выплачены единовременные премии в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными датами, персональными юбилейными датами, иными основаниями, размер которых определяется распоряжением главы администрации, руководителем структурного подразделения администрации, наделенного правами юридического лица.

Выплата единовременных премий работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

2.7.2. Условия выплаты материальной помощи работникам

Материальная помощь выплачивается работникам, состоящим в трудовых отношениях не менее 6 месяцев на дату подачи заявления, в размере одного должностного оклада в год.

Решение о выплате материальной помощи и конкретный ее размер принимается руководителем органа местного самоуправления.

Основанием для выплаты материальной помощи является заявление работника с резолюцией руководителя органа местного самоуправления о ее выплате и решение руководителя органа местного самоуправления, изданное на основании заявления работника.

Выплата материальной помощи является целевой и производится в текущем календарном году. Выплата материальной помощи на следующий год переносу не подлежит.

При увольнении работника выплаченная материальная помощь не удерживается, а также не выплачивается, если выплата на дату увольнения не была произведена.

2.7.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска независимо от периода, за который предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, выплачивается работникам один раз в год в размере одного должностного оклада при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата является целевой и производится в текущем календарном году. Выплата единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год переносу не подлежит.

3. Заключительные положения

Для обеспечения правовой и социальной защищенности работников, в целях повышения мотивации эффективного исполнения ими своих должностных обязанностей, укрепления стабильности профессионального состава кадров администрации помимо основных гарантий, предусмотренных федеральными и законами Брянской области, предоставляются иные гарантии.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором, муниципальным правовым актом, локальным нормативным актом администрации, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Приложение к Положению об оплате труда

отдельных работников администрации

Трубчевского муниципального района

Оклады (должностные оклады)  
отдельных работников

администрации Трубчевского муниципального района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности | Оклады  (должностные оклады), в рублях |
| 1. | Водитель легкового автомобиля всех типов | 5 390,00 |