**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ПОЛОВИНКИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**РУБЦОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

20 марта 2019 г. № 10

с. Половинкино

Об оплате труда работников, осуществляющих техническое обеспечение и обслуживание деятельности Администрации Половинкинского сельсовета

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования Половинкинский сельсовет Рубцовского района Алтайского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Половинкинского сельсовета (прилагается).

2. Утвердить Положение об оплате труда рабочих, обслуживающих Администрацию Половинкинского сельсовета (прилагается).

3. Считать утратившими силу:

- постановление Администрации сельсовета от 19.03.2008 № 11 «Об утверждении Положения об оплате труда рабочих и служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности аппарата Администрации сельсовета»;

4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2018 года.

Глава сельсовета О.М. Пропп

Утверждено

постановление Администрации

сельсовета от 20.03.2019 № 10

Положение

об оплате труда служащих, осуществляющих

техническое обеспечение деятельности Администрации

Половинкинского сельсовета

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и устанавливает порядок оплаты труда и иных выплат служащим, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Половинкинского сельсовета (далее – служащие).

1.2. В настоящем положении используются следующие основные понятия:

оплата труда работника (заработная плата) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

должностной (тарифный) оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленный по тарифной сетке;

компенсационные выплаты – часть заработной платы, которая выплачивается в виде доплат и надбавок, устанавливаемых в процентном отношении к должностному (тарифному) окладу, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работе в ночное время, в условиях ненормированного рабочего дня и иными особыми условиями труда, в том числе за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

стимулирующие выплаты – часть заработной платы, которая выплачивается в виде доплат и надбавок, устанавливаемых в процентном отношении к должностному (тарифном) окладу как поощрение за мастерство и профессионализм, умение выполнять сложную и важную для Администрации сельсовета работу, а также премии и материальная помощь;

премия – денежное поощрение за добросовестное исполнение обязанностей и иные отличия в работе, устанавливаемое в процентном отношении к должностному (тарифном) окладу;

материальная помощь – единовременная денежная выплата социального характера, не связанная с показателями выполнения работником трудовых обязанностей, устанавливаемая в процентном отношении к должностному (тарифном) окладу.

1.3. Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, указанные в настоящем положении, не образуют новый должностной (тарифный) оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному (тарифному) окладу.

2. Оплата труда служащих

2.1. Оплата труда служащих состоит из должностного (тарифного) оклада в соответствии с должностью или присвоенным тарифным разрядом, компенсационных и стимулирующих выплат, премии по итогам работы и материальной помощи.

Служащим могут быть произведены и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором.

2.3. Размер должностного оклада служащих устанавливается постановлением Администрации сельсовета «О должностных окладах служащих, осуществляющих техническое обеспечение деятельности Администрации Половинкинского сельсовета».

Размер тарифного оклада служащих устанавливается Единой тарифной сеткой по оплате труда работников Администрации Половинкинского сельсовета, утверждаемой постановлением Администрации сельсовета.

2.4. Тарификация служащих осуществляется с 4 по 17 разряды Единой тарифной сеткой по оплате труда работников Администрации Половинкинского сельсовета.

2.5. Для служащих, осуществляющих свою деятельность по графику сменности в режиме круглосуточного дежурства и в других случаях, когда при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом 3, 6 или 12 месяцев с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Конкретная продолжительность учётного периода для различных должностей служащих устанавливается в коллективном договоре.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), устанавливаются доплаты к должностному (тарифному) окладу.

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении специальной оценки условий труда и порядок применения перечней работ с вредными и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться доплаты за условия труда, а также размеры этих доплат в зависимости от фактического состояния условий труда, определяются в установленном порядке на основе соответствующих федеральных нормативных правовых актов.

Конкретный размер указанной доплаты для каждого служащего определяется по результатам специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии с перечнями работ с вредными и особо вредными условиями труда и устанавливается локальным нормативным актом (распоряжением, приказом) руководителя Администрации сельсовета.

3.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Служащим, получающим должностной (тарифный) оклад, оплата производится:

а) в размере не менее 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;

б) в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет дневной или часовой части оклад определяется путем деления оклада служащего на количество рабочих дней или часов в месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию служащего, 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.

3.3. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% часовой ставки (части оклада за час работы).

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

3.4. Служащему, выполняющему наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) в порядке совмещения должностей (профессий) или расширения зоны обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата в размере до 100 процентов установленного (основного) должностного (тарифного) оклада, но не более размера должностного (тарифного) оклада или тарифной ставки по совмещаемой должности или профессии в денежном выражении.

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, устанавливаются на постоянной основе и могут изменяться только путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.6. В соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате рабочих применяется районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях в размере 1,25.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Служащим может устанавливаться надбавка за сложность и напряжённость работы в размере до 60 процентов должностного (тарифного) оклада.

Конкретный размер надбавки за сложность и напряжённость работы устанавливается Главой Администрации сельсовета при заключении трудового договора.

Надбавка за сложность и напряжённость работы, устанавливается на постоянной основе и может изменяться только путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

4.2. Служащим выплачивается надбавка за выслугу в процентах к должностному (тарифному) окладу в размерах:

при стаже работы:

от 1 года до 5 лет 10 процентов;

от 5 до 10 лет 15 процентов;

от 10 до 15 лет 20 процентов;

от 20 и более лет 30 процентов.

Надбавка за выслугу носит персонифицированный характер и устанавливается Главой Администрации сельсовета при наступлении очередного периода выслуги лет, дающего право на получении соответствующего размера указанной надбавки, путём издания соответствующего локального нормативного акта (распоряжения, приказа).

4.3. В стаж работы служащего для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет решением Главы Администрации сельсовета включаются периоды работы на должностях государственной гражданской службы, должностях муниципальной службы и должностях руководителей и специалистов государственных и муниципальных учреждений.

5. Порядок и условия премирования

5.1. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения служащих за общие результаты труда по итогам работы.

В целях поощрения служащим могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

ежемесячная премия по результатам работы;

премия по итогам за год.

Премии выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5.2. Условиями ежемесячного премирования служащих по результатам работы являются:

- успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей, возложенных трудовым договором, в соответствующем месяце;

- своевременное выполнение срочных и особо важных заданий и поручений;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение требований по охране труда и пожарной безопасности.

5.3. Ежемесячная премия по результатам работы устанавливается служащим в размере не более 170 процентов должностного (тарифного) оклада.

Предельный размер ежемесячной премии по результатам работы для конкретного служащего устанавливается Главой Администрации сельсовета при заключении трудового договора.

Конкретный размер ежемесячной премии по результатам работы за отработанный месяц устанавливается локальным нормативным актом (распоряжением, приказом) Главой Администрации сельсовета с учётом выполнения работником условий премирования.

5.4. Начисление и выплата ежемесячной премии по результатам работы производится за фактически отработанное время.

5.5. Невыплата ежемесячной премии полностью или частичное снижение предельного размера ежемесячной премии, установленного служащему в трудовом договоре, производится в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется данная премия;

- грубого или неоднократного нарушения условий премирования, установленных в пункте 5.2. настоящего Положения.

5.6. Служащему, работавшему неполный месяц и уволенному по уважительной причине, в том числе по собственному желанию, ежемесячная премия рассчитывается пропорционально отработанному времени и выплачивается вместе с окончательным расчётом в день увольнения.

5.7. Премия по итогам за год выплачивается в последнем месяце календарного года при наличии финансовых средств на конец года в порядке, установленном настоящим Положением для выплаты ежемесячной премии.

6. Материальная помощь

6.1. Служащему выплачивается материальная помощь в размере двух должностных (тарифных) окладов один раз в год.

Материальная помощь, как правило, выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление служащего о предоставлении указанного отпуска.

В исключительных случаях материальная помощь может выплачиваться в любое другое время календарного года на основании заявления служащего по решению Главы Администрации сельсовета.

6.2. Если материальная помощь не выплачивалась в течение календарного года, она выплачивается в конце финансового года пропорционально времени, отработанному в текущем году. Дополнительных оснований для выплаты материальной помощи в этом случае не требуется.

6.3. При увольнении служащего материальная помощь, неполученная на момент увольнения, рассчитывается пропорционально отработанному времени из расчёта 1/12 годового размера материальной помощи за каждый полный месяц работы в расчётном периоде и выплачивается вместе с окончательным расчётом в день увольнения.

Материальная помощь, полученная в текущем году до увольнения, перерасчёту и удержанию не подлежат.

Утверждено

постановление Администрации

сельсовета от 20.03.2019 №10

Положение

об оплате труда рабочих, обслуживающих

Администрацию сельсовета

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и устанавливает порядок оплаты труда и иных выплат рабочим, обслуживающих Администрацию сельсовета (далее –Администрация сельсовета).

1.2. В настоящем положении используются следующие основные понятия:

оплата труда работника (заработная плата) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (должностных обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени (час, месяц) без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

тарифный оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (должностных обязанностей) определённой сложности (квалификации) за единицу времени равную месяцу без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

компенсационные выплаты – часть заработной платы, которая выплачивается в виде доплат и надбавок, устанавливаемых в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время, в условиях ненормированного рабочего дня, совмещении профессий и иными особыми условиями труда, в том числе за работу в особых климатических условиях (районный коэффициент);

стимулирующие выплаты - часть заработной платы, которая выплачивается в виде доплат и надбавокстимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к тарифной ставке (окладу) как поощрение за мастерство и профессионализм, умение выполнять сложную и важную для Администрации сельсовета работу, а также премии и материальная помощь;

премия – денежное поощрение за добросовестное исполнение обязанностей и иные отличия в работе, устанавливаемое в процентном отношении к тарифной ставке (окладу);

материальная помощь – единовременная денежная выплата социального характера, не связанная с показателями выполнения работником трудовых обязанностей, устанавливаемая в процентном отношении к тарифной ставке (окладу).

1.3. Компенсационные и стимулирующие доплаты и надбавки, указанные в настоящем положении, не образуют новую тарифную ставку (оклад) и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к тарифной ставке (окладу).

2. Оплата труда рабочих

2.1. Оплата труда рабочих состоит из тарифной ставки (оклада) в соответствии с присвоенным тарифным разрядом, компенсационных и стимулирующих выплат, премии по итогам работы и материальной помощи.

Рабочим могут быть произведены и иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные действующим законодательством и коллективным договором.

2.2. Размер тарифной ставки (оклада) рабочих устанавливается Единой тарифной сеткой по оплате труда работников Администрации Половинкинского сельсовета, утверждаемой постановлением Администрации сельсовета.

2.3. Тарификация рабочих осуществляется с 1 по 8 разряды Единой тарифной сеткой по оплате труда работников Администрации сельсовета с учётом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.4. Оплата труда отдельных категорий рабочих может осуществляться по более высоким разрядам, чем предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по профессиям этих рабочих. Более высокий разряд при этом рабочему не устанавливается, а при оплате труда применяется тарифный разряд (оклад), соответствующий более высокому разряду, который и указывается в трудовом договоре, заключаемом с данным работником, и в соответствующей строке штатного расписания (штатной расстановки).

2.5. На один разряд выше предусмотренного тарифно-квалификацион-ными характеристиками производится оплата труда водителей автомобилей в случаях:

работы на 2-3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.п.);

выполнения всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию управляемого автомобиля.

2.6. По 9 или 10 тарифному разряду (окладу) Единой тарифной сеткой по оплате труда работников Администрации сельсовета производится оплата труда водителей автомобиля, обслуживающих автобус, микроавтобус типа «Газель» или специальный легковой автомобиль, занятый перевозкой пассажиров.

3. Компенсационные выплаты

3.1. Рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда), устанавливаются доплаты к тарифной ставке (окладу).

Порядок оценки условий труда на рабочих местах при проведении специальной оценки условий труда и порядок применения перечней работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по которым могут устанавливаться доплаты за условия труда, а также размеры этих доплат в зависимости от фактического состояния условий труда, определяются на основе соответствующих федеральных нормативных правовых актов.

Конкретный размер указанной доплаты для каждого рабочего определяется по результатам специальной оценки условий труда на его рабочем месте в соответствии с перечнями работ с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда и устанавливается локальным нормативным актом (распоряжением, приказом) Главы Администрации сельсовета.

3.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

рабочим, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

рабочим, получающим тарифный оклад, - в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет дневной или часовой части тарифной ставки (оклада) определяется путем деления тарифной ставки (оклада) рабочего на количество рабочих дней или часов в месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию рабочего, 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.

3.3. За каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада). Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Расчет часовой части тарифной ставки (оклада) определяется путем деления тарифной ставки (оклада) рабочего на количество рабочих часов в месяце, в котором осуществлялась работа в ночное время.

3.4. Водителям автомобилей, обслуживающих Администрацию сельсовета, устанавливается ежемесячную доплата за специальный (оперативный) режим работы в размере не более 109 процентов тарифной ставки.

Конкретный размер ежемесячной доплаты за специальный (оперативный) режим работы устанавливается Главой Администрации сельсовета при заключении трудового договора.

3.5. Рабочему, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии в порядке совмещения профессий или расширения зоны обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей работы, определенной трудовым договором, производится доплата в размере до 100 процентов установленной (основной) тарифной ставки, но не более размера тарифной ставки по совмещаемой профессии (должности) в денежном выражении.

Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, устанавливаются на постоянной основе и могут изменяться только путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

3.7. В соответствии с законодательством Российской Федерации к заработной плате рабочих применяется районный коэффициент за проживание в особых климатических условиях в размере 1,25.

4. Стимулирующие выплаты

4.1. Рабочим может устанавливаться надбавка за сложность и напряжённость работы в размере до 60 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер надбавки за сложность и напряжённость работы устанавливается Главой Администрации сельсовета при заключении трудового договора.

4.2. Рабочим может выплачиваться ежемесячное денежное поощрение за профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций в размере до 80 процентов тарифной ставки (оклада).

Конкретный размер ежемесячного денежного поощрения устанавливается Главой Администрации сельсовета при заключении трудового договора.

4.3. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе, устанавливаются на постоянной основе и могут изменяться только путём заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

5. Премия

5.1. Рабочим могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

ежемесячная премия по результатам работы;

премия по итогам за год.

Премии выплачиваются в пределах установленного фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

5.2. Ежемесячная премия по результатам работы рабочим устанавливается в размере не более 170 процентов тарифной ставки (оклада).

Предельный размер ежемесячной премии по результатам работы для конкретного работника устанавливается Главой Администрации сельсовета при заключении трудового договора.

Конкретный размер ежемесячной премии по результатам работы за отработанный месяц устанавливается локальным нормативным актом (распоряжением, приказом) Главой Администрации сельсовета с учётом выполнения работником условий премирования.

5.3. Условиями ежемесячного премирования рабочих по результатам работы являются:

- добросовестное и качественное исполнение профессиональных (должностных) обязанностей, возложенных трудовым договором;

- своевременное выполнение срочных и особо важных заданий и поручений;

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

- соблюдение требования по охране труда и пожарной безопасности, в том числе для водителей - соблюдение правил дорожного движения;

5.4. Начисление и выплата ежемесячной премии по результатам работы производится за фактически отработанное время.

5.5. Невыплата ежемесячной премии полностью или частичное снижение предельного размера ежемесячной премии, установленного рабочему в трудовом договоре, производится в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания в месяце, за который начисляется данная премия;

- грубого или неоднократного нарушения условий премирования, установленных в пункте 5.2. настоящего Положения.

6. Материальная помощь

6.1. Рабочему выплачивается материальная помощь в размере двух тарифных ставок (окладов) один раз в год.

Материальная помощь, как правило, выплачивается при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Основанием для выплаты материальной помощи является заявление рабочего о предоставлении указанного отпуска.

В исключительных случаях материальная помощь может выплачиваться в любое другое время календарного года на основании заявления рабочего по решению руководителя соответствующего органа Администрации района

6.2. Если материальная помощь не выплачивалась в течение календарного года, она выплачиваются в конце финансового года пропорционально времени, отработанному в текущем году. Дополнительных оснований для выплаты материальной помощи в этом случае не требуется.

6.3. При увольнении рабочего материальная помощь, неполученная на момент увольнения, рассчитывается пропорционально отработанному времени из расчёта 1/12 годового размера материальной помощи за каждый полный месяц работы в расчётном периоде и выплачивается вместе с окончательным расчётом в день увольнения.

Материальная помощь, полученная в текущем году до увольнения, перерасчёту и удержанию не подлежат.