**АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕБЯЖЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от 15 декабря 2022 г. № 156**

**Об утверждении Положения об оплате**

**труда работников ВУС Администрации Лебяженского**

**сельсовета Курского района Курской области**

 В соответствии с  [Федеральным законом от 06 октября 2003 года N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской федерации"](https://docs.cntd.ru/document/901876063#7D20K3), [Федеральным законом от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе"](https://docs.cntd.ru/document/901704754#7D20K3), [Постановлением Правительства РФ от 29.04.2006 г. N 258 "О субвенциях на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты"](https://docs.cntd.ru/document/901978833), [Постановлением Правительства РФ от 27 ноября 2006 года N 719 "Об утверждении Положения о воинском учете"](https://docs.cntd.ru/document/902016037), руководствуясь Уставом Лебяженского сельсовета Курского района Курской области, в целях упорядочения оплаты труда работника ВУС и определения расходов на оплату труда за счет субвенций на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты работников, Администрация Лебяженского сельсовета Курского района  **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение "Об оплате труда работников военно-учётного стола, осуществляющих первичный учёт на территории Лебяженского сельсовета Курского района Курской области", согласно приложению к настоящему постановлению.
2. Постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.
3. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Лебяженского сельсовета Курского района Курской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".
4. Контроль за исполнение настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Лебяженского сельсовета В.Ю. Тимонов

Приложение

к постановлению Администрации

Лебяженского сельсовета

 от 15.12.2022 года № 156

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ВУС, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПЕРВИЧНЫЙ ВОИНСКИЙ УЧЕТНА ТЕРРИТОРИИ ЛЕБЯЖЕНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА КУРСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников ВУС, (далее - Положение) разработано с целью установления оплаты труда, обеспечивающей заинтересованность работников ВУС в конечных результатах труда.

1.2. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника ВУС, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников ВУС за счет средств субвенции, предоставленной бюджету поселения из федерального бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее по тексту - ПКГ) и квалификационным уровням, повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников ВУС (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Администрации, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников ВУС, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников ВУС и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника ВУС, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.6. Введение в Администрации новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

1.7. Система оплаты труда работников ВУС устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами Лебяженского сельсовета Курского района Курской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

**2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Система оплаты труда работников ВУС включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Системы оплаты труда работников ВУС устанавливаются с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного характера; перечня видов выплат стимулирующего характера; настоящего Положения; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; мнения первичной профсоюзной организации и ее выборного органа или представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из средств субвенций, перечисляемых бюджету Лебяженского сельсовета на осуществление полномочий по первичному воинскому учёту.

2.4. Администрация, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами для работников ВУС.

2.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается Главой Администрации Лебяженского сельсовета по квалификационным уровням соответствующих ПКГ с учетом требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.6. Руководитель на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

2.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям и задачам ПВУС и содержаться в соответствии с разделами единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2.9. При установлении компенсационных выплат рекомендуется указывать в трудовых договорах работников, что они применяются для каждого конкретного рабочего места. При этом работодателю рекомендуется принимать меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действия по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется увязывать с результатами работы.

**3. Порядок и условия оплаты труда работников**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (ставок) работников установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к ПКГ«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | Минимальный оклад(руб.) |
| 1 квалификационный уровень | Должности отнесенные к квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и Социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247«Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»  | 7775 |

3.2. К рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в пределах выделенных финансовых средств может быть установлен персональный повышающий коэффициент.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к рекомендуемому минимальному должностному окладу, ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Администрации в отношении работника ВУС.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

3.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

3.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

**4. Компенсационные выплаты**

4.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы;

доплата за обслуживание электронно-вычислительной техники при отсутствии в штате должности инженера.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Включение в этот перечень других видов компенсационных выплат не допускается.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, осуществляются в следующем виде:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты работникам с иными особыми условиями труда.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

4.4. Работникам учреждения доплата за работу в ночное время производится в размере не менее 50 процентов от часового должностного оклада за каждый час работы в ночное время; рабочим - из расчета часового оклада с учетом повышения за работу в опасных для здоровья и особо тяжелых условиях труда; специалистам и служащим - из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5.Работникам ВУС, которым с их согласия вводится рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета должностного оклада по занимаемой должности.

Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Перечень должностей работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты, и размеры доплат определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.6. Работникам ВУС, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в случае, если вышеперечисленные обязанности не входят в выполнение трудовой функции работника, определенной трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору на соответствующий календарный год.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в коллективном договоре и дополнительных соглашениях к трудовому договору.

4.7. Доплата за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в установленные им графиком выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры доплат за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной и (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.

**5. Стимулирующие выплаты**

5.1. В целях стимулирования работников ВУС к качественному результату труда, а также поощрения работников ВУС за выполненную работу могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);

премиальные выплаты по итогам работы;

единовременные премии.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденных ассигнований.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику ВУС с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы, с учетом рекомендаций, установленных настоящим Положением. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам и руководителям учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальном казенном учреждении или других муниципальных учреждениях.

Рекомендуемые размеры надбавки к должностному окладу (ставке) за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются в следующих размерах:

при стаже от 1 года до 5 лет - 10% к должностному окладу;

при стаже от 5 до 10 лет - 20% к должностному окладу;

при стаже от 10 до 15 лет - 25% к должностному окладу;

при стаже свыше 15 лет - до 30% к должностному окладу.

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) работникам учреждения выплачивается по основной должности исходя из должностного оклада без учета повышений за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест, других повышений, надбавок и доплат.

Изменение размера надбавки за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж (выслугу лет), находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж (выслугу лет).

5.3. За высокие результаты и качество работы, интенсивность труда руководителем в пределах средств, направленных на оплату труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения или иного представителя (представительного органа) работников могут устанавливаться надбавки стимулирующего характера, размеры и условия которых определяются локальным нормативным актом Администрации.

При установлении надбавки учитываются:

рост профессионального мастерства;

обновление содержания, форм и методов работы;

активная работа по привлечению шефствующих предприятий, общественности, спонсоров к проблемам обеспечения более высокого уровня деятельности учреждения;

эффективная работа по укреплению материально-технической базы учреждения;

другие показатели (критерии) в работе, устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения.

Размер надбавки конкретному работнику определяется руководителем Администрации.

5.4. Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к должностным окладам (ставкам) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Штатное расписание включает в себя должность работника и ежегодно по состоянию на 1 января утверждается Главой Администрацией Лебяженского сельсовета.

6.2. Численный состав работников ВУС должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

**7. Заключительные положения**

7.1. Работникам ВУС выплачивается материальная помощь к отпуску в размере до трех должностного оклада (ставки заработной платы), установленного на день ее выплаты по занимаемой должности.

Работнику, принятому на работу в течение календарного года, материальная помощь выплачивается за фактически отработанное время.

Если материальная помощь не была выплачена к отпуску, то в конце финансового года может выплачиваться материальная помощь в твердой сумме по заявлению работника.

7.2. В пределах средств, может выплачиваться:

- единовременная премия в размере до трех должностных окладов (ставок заработной платы), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии, в следующих случаях:

-за высокие показатели в работе;

-по итогам работы за год.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Администрации.

7.3. Источниками выплаты материальной помощи являются средства субвенций бюджету Лебяженского сельсовета на осуществление полномочий по первичному воинскому учёту.

Для работников ВУС, занятых по совместительству устанавливается часовая неделя прямо пропорционально количеству граждан состоящих на воинском учете.

7.4. Настоящее Положение является примерным. На его основе разрабатываются локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.