**проект**

**СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «КАЗАНОВСКОЕ»**

**РЕШЕНИЕ**

2024 года №

с. Казаново

**О внесении изменений в Решение Совета сельского поселения «Казановское» от 18.03.2016г №1 «О размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих в сельском поселении «Казановское»**

# В соответствии с Постановлением Правительства Забайкальского края № 412 от 19.08.2024 года «О внесении изменений в Методику расчета нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Забайкальского края» руководствуясь Уставом сельского поселения «Казановское», Совет сельского поселения «Казановское» решил:

# :

**1**. Внести изменения в решение Совета сельского поселения «Казановское» от 18.03.2016 г №1 «О размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих в сельском поселении «Казановское»

- часть 67 главы 11 изложить в следующей редакции :

« 67. Размер фонда оплаты труда муниципального служащего в расчете на год не может превышать 57 должностных окладов.»

**2**.Настоящее решение вступает в силу после официального опубликования ( обнародования).

**3**. Настоящее решение обнародовать на информационных стендах в администрации сельского поселения «Казановское», библиотеке села Казаново, станции Онон и опубликовать на официальном сайте в информационно-коммуникационной сети Интернет.

Глава сельского поселения «Казановское» М.И. Колесник

**СОВЕТ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «КАЗАНОВСКОЕ»**

**РЕШЕНИЕ**

18 марта 2016 № 1

с. Казаново

**О размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих в сельском поселении «Казановское»**

(в редакции решения от 25.03.2021г № 2, в редакции решения от 20.09.2023 г. № 29, в редакции решения от 13.09.2024 года № 23)

# В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 22 Федерального закона от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», частью 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», статьей 9 Закона Забайкальского края от 29 декабря 2008 года № 108-ЗЗК «О муниципальной службе в Забайкальском крае», руководствуясь статьей 30 Устава сельского поселения «Казановское», Совет сельского поселения «Казановское» решил:

1. Утвердить Положение о размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих сельского поселения «Казановское» согласно приложению.

2. Признать утратившими силу решения Совета сельского поселения «Казановское»:

от 27.12.2013 №308 «Об утверждении Положения о размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих сельского поселения «Казановское»;

от 26.12.2014 №357 «О повышении предельных размеров должностных окладов муниципальных служащих и лиц, замещающих муниципальные должности сельского поселения «Казановское».

3. Настоящее решение обнародовать на информационных стендах в администрации сельского поселения «Казановское», библиотеке села Казаново, станции Онон и опубликовать на официальном сайте в информационно-коммуникационной сети Интернет.

Глава сельского поселения «Казановское» В.И. Комогорцев

Утверждено решением Совета

Сельского поселения «Казановское»

От 18.03.2016г №1

(в редакции решения от 25.03.2021г № 2,

в редакции решения от 20.09.2023 г. №29,

в редакции решения от 13.09.2024 года № 23)

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О РАЗМЕРЕ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ «КАЗАНОВСКОЕ»**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует отношения по обеспечению денежного содержания и иных выплат лицам, замещающим должности муниципальной службы сельского поселения «Казановское», за исполнение ими соответствующих должностных обязанностей.

2. Оплата труда муниципального 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 (далее – дополнительные выплаты).

2.1 Месячная заработная плата Служащего, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.2 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, другие работодатели - в порядке, установленном коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3 При невыполнении [норм труда](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148265/), неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по [вине работодателя](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/09dca2233f972131d01ab835b45c87bbebe8d786/#dst101693) оплата труда производится в размере не ниже [средней заработной платы](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/3574aaee4aa5a0b4e8c7ea6a42cedb20fda11f3b/) работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При [невыполнении норм труда](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/877b0e3bdf3ff170c71825a733b410d4f7c38c11/#dst101683), неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по [вине работника](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/09dca2233f972131d01ab835b45c87bbebe8d786/#dst101691) оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по [причинам](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_440271/09dca2233f972131d01ab835b45c87bbebe8d786/#dst101695), не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.)

2.4 Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей [средней заработной платы](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/6ebef0e521b1330ea5f4800e3d08b28073b79246/) работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

На время приостановления работ в связи с административным [приостановлением деятельности](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449656/92c21101873860b815e2a0b883ec15dd4f6bebbe/#dst512) или временным [запретом деятельности](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_449656/941932ca6c2f1cf05990d14ef2c36e80c8aa4610/#dst563) в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и [средний заработок](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/330cde4b29b8e66e98c11dbf4dac4681466e68e6/). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5 Работодатели принимают локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее - локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного Трудовым Кодексом Российской Федерации, порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

(пункт 2 главы 1 изложен в редакции решения от 20.09.2023г № 29 )

3. К дополнительным выплатам относятся:

3.1. ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;

3.2. ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3.3. ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин;

3.4. ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

3.5. премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

3.6. ежемесячное денежное поощрение;

3.7. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3.8. материальная помощь;

3.9. иные выплаты, предусмотренные федеральными законами.

4. К денежному содержанию муниципального служащего устанавливаются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

4.1. районный коэффициент, действующий на территории Забайкальского края в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края;

4.2. процентная надбавка за стаж работы к заработной плате в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края.

5. Муниципальному служащему представителем нанимателя (работодателем) устанавливается надбавка к должностному окладу за почетные звания Российской Федерации, почетные звания Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, ученую степень (доктор наук, кандидат наук), ученое звание (профессор, доцент) при их соответствии специализации замещаемой должности.

6. Правовой акт представителя нанимателя (работодателя), которым устанавливается или изменяется размер дополнительных выплат, объявляется муниципальному служащему под роспись.

7. Выплата муниципальным служащим дополнительных выплат производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц.

8. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель имеет право производить муниципальным служащим иные, кроме указанных в пункте 3 настоящего Положения, дополнительные денежные выплаты.

9. Денежное содержание муниципальному служащему выплачивается не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, через кассу либо путем перечисления на его лицевой счет, открытый в кредитной организации.

10. При выплате денежного содержания муниципальному служащему выдается расчетный лист, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об обоснованиях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

(пункт 10 главы 1 изложен в редакции решения от 25.03.2021г №2 )

11. Денежное содержание муниципальному служащему выплачивается за счет средств бюджета сельского поселения «Казановское», исключительно в денежной форме в валюте Российской Федерации.

12. Индивидуальные трудовые споры по вопросам оплаты труда муниципальных служащих сельского поселения «Казановское», рассматриваются в установленном законодательством порядке.

**2. Должностной оклад**

13. Должностной оклад – размер месячной оплаты труда лица, замещающего должность муниципальной службы, выполнившего за этот период свои трудовые обязанности в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми на основании муниципальных нормативных правовых актов (наименование муниципального образования).

14. Размер должностного оклада муниципального служащего устанавливается в зависимости от замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы в размерах согласно приложению к настоящему Положению.

15. Размер должностного оклада конкретному муниципальному служащему устанавливается в штатном расписании органов местного самоуправления и иных муниципальных органов (наименование муниципального образования).

16. Выплата должностного оклада муниципальному служащему производится со дня назначения муниципального служащего на должность муниципальной службы ежемесячно за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренного на содержание органов местного самоуправления и иных муниципальных органов (наименование муниципального образования).

17. Размеры должностных окладов муниципальных служащих ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением (наименование представительного муниципального образования) о бюджете (наименование муниципального образования) на соответствующий финансовый год с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов (денежного содержания) государственных гражданских служащих Забайкальского края.

При увеличении (индексации) должностных окладов муниципальных служащих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

18. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе устанавливается в зависимости от стажа муниципальной службы, дающего право на получение этой надбавки, в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

18.1. при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

18.2. при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

18.3. при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

18.4. при стаже муниципальной службы свыше 15 лет – 30 процентов.

19. Периоды работы (службы), включаемые (засчитываемые) в стаж муниципальной службы, учитываемый при определении права на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Забайкальского края.

20. Решение о назначении и выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе принимается представителем нанимателя (работодателем) персонально для каждого муниципального служащего.

21. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе выплачивается со дня возникновения у муниципального служащего права на ее назначение или изменение ее размера.

22. Если право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет на муниципальной службе наступило в период нахождения муниципального служащего в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет на муниципальной службе наступило в период, когда за муниципальным служащим сохраняется средний заработок (во время очередного ежегодного отпуска, исполнения государственных или общественных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

23. При увольнении муниципального служащего ежемесячная надбавка за выслугу лет на муниципальной службе начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

**4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы**

24. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы устанавливается муниципальному служащему с учетом замещаемой должности муниципальной службы, профессиональной подготовки, опыта работы по специальности, сложности, напряженности, объема и эффективности выполняемой муниципальным служащим работы, уровня ответственности, самостоятельности при принятии решений, специального режима работы (переработки сверх нормативной продолжительности рабочего дня) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

24.1. по высшей группе должностей муниципальной службы – до 200 процентов должностного оклада;

24.2. по главной группе должностей муниципальной службы – до 150 процентов должностного оклада;

24.3. по ведущей группе должностей муниципальной службы – до 120 процентов должностного оклада;

24.4. по старшей группе должностей муниципальной службы – до 90 процентов должностного оклада;

24.5. по младшей группе должностей муниципальной службы – до 60 процентов должностного оклада.

25. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы устанавливается правовым актом представителя нанимателя (работодателя) персонально каждому муниципальному служащему при назначении на должность муниципальной службы, переводе на другую должность муниципальной службы и в иных случаях, с правом ее ежемесячной корректировки по результатам работы муниципальных служащих.

26. Лицу, назначенному на должность муниципальной службы с установлением испытательного срока, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы на период испытания до окончания календарного месяца, в котором заканчивается испытательный срок, не устанавливается.

27. При назначении (переводе) муниципального служащего на должность муниципальной службы, которая относится к более высокой группе должностей муниципальной службы, чем замещаемая им ранее, указанному муниципальному служащему устанавливается размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы в процентах к должностному окладу по новой замещаемой должности.

28. Показателями выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы являются:

28.1. своевременное и качественное выполнение муниципальным служащим своих служебных (должностных) обязанностей в соответствии с положением о структурном подразделении, должностной инструкцией;

28.2. своевременное и качественное выполнение муниципальным служащим мероприятий, предусмотренных планами работы;

28.3. инициатива муниципального служащего, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

28.4. поддержание квалификации на уровне, достаточном для исполнения должностных обязанностей, знание и применение компьютерной и другой техники;

28.5. соблюдение установленных правил внутреннего распорядка;

28.6. соблюдение служебного этикета и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

29. Показателями для снижения размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы муниципальному служащему также являются:

29.1. отсутствие срочных и ответственных работ;

29.2. недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

29.3. низкая результативность работы;

29.4. ненадлежащее качество работы с документами и выполнение поручений руководителей;

29.5. нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания.

Впредь до внесения соответствующих изменений применение к работнику дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него трудовых обязанностей не может служить основанием для лишения этого работника на весь срок действия дисциплинарного взыскания входящих в состав его заработной платы стимулирующих выплат (в частности, ежемесячной или ежеквартальной премии и вознаграждения по итогам работы за год) или для произвольного снижения их размера, а также не является препятствием для начисления работнику тех дополнительных выплат, право на которые обусловлено его непосредственным участием в осуществлении отдельных, финансируемых в особом порядке видов деятельности .

В то же время факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание.

При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

( пункт 29.5 главы 4 дополнен в редакции решения от 13.09.2024 года № 23)

30. Решение о снижении размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы муниципальному служащему принимается представителем нанимателя (работодателем) на основании служебной записки непосредственного руководителя муниципального служащего и оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

31. Муниципальные служащие, которым снижен размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, должны быть ознакомлены с правовым актом о размере ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, подлежащей выплате, и причинах снижения ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы или ее невыплате. Решение о снижении размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы или ее невыплате может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы или ее невыплате.

32. Муниципальным служащим, проработавшим неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, начисление и выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы производится за фактически отработанное время в данном учетном месяце.

32. Если право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы наступило в период, когда за муниципальным служащим сохраняется средний заработок (во время очередного ежегодного отпуска, исполнения государственных или общественных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

33. При увольнении муниципального служащего или лица, замещающего муниципальную должность, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

34. Муниципальным служащим, проработавшим неполный календарный месяц и уволенным за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы не выплачивается.

35. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

**5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин**

36. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин муниципальному служащему устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с присвоенным ему классным чином в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

36.1. действительного муниципального советника Забайкальского края 1 класса – в размере 25 процентов;

36.2. советника муниципальной службы в Забайкальском крае 1 класса – в размере 13 процентов;

37. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин устанавливается правовым актом представителя нанимателя (работодателя) персонально каждому муниципальному служащему со дня присвоения муниципальному служащему соответствующего классного чина.

38. При назначении муниципального служащего на должность, которая отнесена к другой группе должностей, до присвоения классного чина по новой должности ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин сохраняется в размере, установленном по должности, по которой ему был присвоен классный чин.

39. Порядок присвоения классных чинов, а также порядок их сохранения при переводе муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы и при увольнении с муниципальной службы устанавливаются законом Забайкальского края.

40. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

**6. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий**

41. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий (далее – премия) является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также личного вклада муниципального служащего в обеспечение задач и полномочий (наименование муниципального образования).

42. Премия устанавливается персонально каждому муниципальному служащему с учетом обеспечения задач и функций органа местного самоуправления и иного муниципального органа (наименование муниципального образования) и исполнения муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

43. Размер премии конкретному муниципальному служащему устанавливается в процентном отношении к его должностному окладу, установленному на день принятия решений о выплате премии, либо в абсолютной сумме в рублях, но не более 50 процентов должностного оклада.

44. Решение о выплате премии оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя), в котором указываются основания для выплаты премии (описание дополнительных работ, в чем заключалось особо важное задание, чем выражена значимость результатов, и т.п.) и конкретные размеры премирования каждого муниципального служащего. Отнесение выполняемых муниципальным служащим заданий к особо важным и сложным осуществляется представителем нанимателя (работодателем).

45. Для муниципальных служащих, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного (внутриструктурного) подразделения органа местного самоуправления и иного муниципального органа (наименование муниципального образования), в котором муниципальный служащий замещает должность, основанием для принятия представителем нанимателя (работодателем) решения о выплате премии является письменное мотивированное представление данного руководителя структурного (внутриструктурного) подразделения.

**7. Ежемесячное денежное поощрение**

46. Ежемесячное денежное поощрение (далее – поощрение) устанавливается при назначении муниципального служащего на должность в кратном отношении к размеру его должностного оклада, исходя из группы должностей, к которым относится указанная должность, и выплачивается по результатам работы за истекший месяц в целях материального стимулирования труда.

47. Лицам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, ежемесячное денежное поощрение не выплачивается.

48. Муниципальным служащим, проработавшим неполный месяц, поощрение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

**8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска**

49. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) (далее - единовременная выплата) производится муниципальному служащему один раз в год в размере двух должностных окладов. На сумму единовременной выплаты начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Основанием для единовременной выплаты является правовой акт представителя нанимателя (работодателя).

50. При разделении очередного отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата по желанию муниципального служащего производится один раз в любой из периодов ухода в отпуск в течение календарного года.

51. Муниципальным служащим, не отработавшим полного года, выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Вновь поступившим муниципальным служащим единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени в конце календарного года.

52. Решение о единовременной выплате муниципальному служащему принимается представителем нанимателя (работодателем) на основании письменного заявления муниципального служащего.

53. В случае если в течение календарного года муниципальным служащим не использовано право на единовременную выплату, единовременная выплата производится на основании его письменного заявления в декабре текущего календарного года.

54. Размер единовременной выплаты определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по замещаемой должности муниципальной службы.

**9. Материальная помощь**

55. Материальная помощь выплачивается один раз в год по заявлению муниципального служащего, замещающего должность муниципальной службы не менее 6 месяцев, в размере одного должностного оклада. На сумму материальной помощи начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Основанием для выплаты материальной помощи является правовой акт представителя нанимателя (работодателя).

56. Выплата материальной помощи производится, как правило, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, но может быть по просьбе муниципального служащего и по решению работодателя выплачена по частям в иные сроки.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда муниципального служащего.

57. Муниципальным служащим, не отработавшим полного календарного года, материальная помощь начисляется пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

58. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании письменного заявления муниципального служащего.

59. В случае увольнения работника до окончания того календарного года, в котором получена материальная помощь, из выплат, причитающихся работнику при увольнении, производится удержание излишне выплаченной материальной помощи за период со дня, следующего за днем увольнения, до окончания текущего календарного года.

60. В случае неиспользования работником права на ежегодный основной оплачиваемый отпуск либо отсутствия права на него, а также в случае длительной болезни или по другим уважительным причинам по заявлению работника материальная помощь может быть выплачена в другое время в течение календарного года.

61. Муниципальному служащему, принятому на муниципальную службу в течение календарного года, а также при выходе на муниципальную службу муниципального служащего, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, выплата материальной помощи производится в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления пропорционально отработанному времени в календарном году.

В период нахождения муниципального служащего в отпуске по уходу за ребенком материальная помощь не выплачивается.

62. Право на выплату материальной помощи, не полученной работником до истечения текущего календарного года, на последующие годы не переносится.

63. Размер материальной помощи определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по замещаемой должности муниципальной службы.

64. При наличии экономии по фонду оплаты труда материальная помощь может выплачиваться муниципальному служащему в связи с рождением ребенка, свадьбой муниципального служащего, смертью близких родственников (родителей, детей, супруга), утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия или иных случаях и в порядке, установленном положением о выплате материальной помощи, утверждаемым представителем нанимателя (работодателя).

**10. Иные выплаты, предусмотренные федеральными законами**

65. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации муниципальному служащему, выполняющему обязанности временно отсутствующего муниципального служащего, производится доплата в случае, если выполнение этих обязанностей не предусмотрено должностной инструкцией (без освобождения от основной работы). Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего муниципального служащего устанавливается по соглашению сторон и не может превышать 50 % должностного оклада по основному месту работы.

66. Муниципальному служащему могут производиться иные выплаты, предусмотренные федеральным законодательством, в пределах средств фонда оплаты труда муниципальных служащих.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Впредь до внесения изменений в правовое регулирование оплата труда привлеченного к сверхурочной работе работника, заработная плата которого - помимо тарифной ставки или оклада (должностного оклада) - включает компенсационные и стимулирующие выплаты, производится следующим образом:

- время, отработанное в пределах установленной для работника продолжительности рабочего времени, оплачивается из расчета тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех дополнительных выплат, предусмотренных системой оплаты труда, причем работнику должна быть гарантирована заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда без учета дополнительных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- время, отработанное сверхурочно, оплачивается - сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, - из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад). Тем самым оплата сверхурочной работы должна обеспечивать повышенную оплату труда работника по сравнению с оплатой аналогичной работы в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

(пункт 66 главы 10 дополнен абзацем вторым в редакции решения Совета 13.09.2024 года № 23)

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

В случаях, когда с учетом характера производства работникам со сдельной оплатой труда поручается выполнение работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов, работодатель обязан выплатить им межразрядную разницу.

(пункт 66 главы 10 дополнен в редакции решения от 25.03.2021г №2 )

**11. Фонд оплаты труда муниципальных служащих**

67. Размер фонда оплаты труда муниципального служащего в расчете на год не может превышать 57 должностных окладов.

( часть 67 главы 11 изложена в редакции решения от 2024 г. №)

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

68.1. ежемесячной надбавки к должностному окладу за классный чин – в размере четырех должностных окладов;

68.2. ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе – в размере трех должностных окладов;

68.3. ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы – в размере четырнадцати должностных окладов;

68.4. ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – в размере полутора должностных окладов в расчете на одного муниципального служащего, фактически допущенного к работе со сведениями, составляющими государственную тайну;

68.5. премий за выполнение особо важных и сложных заданий – в размере двух должностных окладов;

68.6. единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере двух должностных окладов;

68.7. материальной помощи – в размере одного должностного оклада;

68.8. ежемесячных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

69. При формировании фонда оплаты труда муниципальных служащих кроме средств, предусмотренных в пункте 68 настоящего Положения, предусматриваются средства:

69.1. на выплату надбавок к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

69.2. на иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, муниципальными правовыми актами (наименование муниципального образования).

70. Представитель нанимателя (работодатель) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда муниципальных служащих между выплатами, предусмотренными пунктом 68 настоящего Положения.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_