

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ БАВЛЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ КОЛЬЧУГИНСКОГО РАЙОНА ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

От 13.07.2020

№ 62

*Об утверждении Положения
«Об оплате труда работников,
осуществляющих первичный воинский учет
Бавленского сельского поселения»*

ПОСТАНОВЛЯЮ:

Руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Постановлением Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладов) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Уставом муниципального образования Бавленское сельское поселение **п о с т а н о в л я ю:**

1. Положение «Об оплате труда работников, осуществляющих первичный воинский учет Бавленского сельского поселения» изложить в новой редакции (прилагается).
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на зам. главы по финансово-бюджетной деятельности Г.В.Тихонову.
3. Постановление №3 от 11.01.2009 г., №124 от 11.11.2011 г. считать утратившим силу.
4. Постановление вступает в силу с 13.07.2020 года.

И.о. главы администрации Бавленского
сельского поселения

А.Ю. Семенова.

**ПОЛОЖЕНИЕ
«ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ПЕРВИЧНЫЙ ВОИНСКИЙ УЧЕТ БАВЛЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Цель настоящего Положения

Основной целью настоящего Положения является обеспечение единой правовой и методологической базы формирования системы оплаты труда и ее единообразное применение для работников администрации Бавленского сельского поселения (далее администрация поселения), осуществляющих первичный воинский учет.

2. Предмет регулирования настоящего Положения

Настоящее Положение регулирует отношения по обеспечению гарантированной базовой ставки (базового должностного оклада) и иных выплат работникам за исполнение ими соответствующих функциональных обязанностей.

3. Законодательная основа

Положение об оплате труда разработано в соответствии с нормативными документами:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации;
2. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
3. Постановление Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладов) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
4. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.08.2008 № 450н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке федеральными государственными органами условий оплаты труда для работающих в них и в их

территориальных органах работников»,

5. Постановление Губернатора области от 20.12.2007 г. №947 «О распределении субвенции на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территории Владимирской области, где отсутствуют военные комиссариаты».

6. Закон Владимирской области от 13.05.2013 г. №50-ОЗ «О методике распределения субвенций местным бюджетам из областного бюджета на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территориях, где отсутствуют военные комиссариаты».

4. Сфера действия настоящего Положения

Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работникам, осуществляющим первичный воинский учет, где нет военного комиссариата.

II. СТРУКТУРА И ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ТРУДА

1. О порядке финансирования расходов на оплату труда работников.

Финансирование расходов на оплату труда работников осуществляется за счет субвенции, выделенной Постановлением Губернатора области от 20.12.2007 г. № 947 «О распределении субвенции на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территории Владимирской области, где отсутствуют военные комиссариаты».

Расходы на оплату труда устанавливаются Постановлением главы администрации Бавленского сельского поселения.

2. Структура заработной платы работников.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Основой формирования заработной платы работника является установление базовой ставки (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе, стимулирующих, компенсационных и социальных выплат.

К выплатам стимулирующего, компенсационного и социального характера относятся:

- а) надбавка за особые условия труда;
- б) ежемесячная премия по конечным результатам труда;
- в) материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

г) иные выплаты, установленные законодательствами Российской Федерации, Владимирской области, главы администрации.

Распоряжением главы поселения в целях повышения эффективности и качества труда работников могут быть установлены дополнительные выплаты стимулирующего характера (разовые премии, премии за выполнение особых заданий, надбавки, доплаты и др.) в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Дополнительные выплаты могут устанавливаться за счет экономии фонда оплаты труда.

Изменение системы оплаты труда осуществляется в форме внесения изменений и дополнений в настоящее Положение.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников по профессиональным группам определяются в соответствии со следующей таблицей.

Таблица соотношения должностей руководителей, специалистов и служащих профессиональным квалификационным группам

Квалификационные уровни	Коэффициент	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
Общепрофессиональные профессии руководителей, специалистов и служащих 2 уровня		
5-ый квалификационный уровень	2,12	Специалист ПБУ

3. Определение выплат.

Надбавка за особые условия труда (далее – надбавка) устанавливается за:

- сложность и напряженность в труде.

Надбавка может быть установлена до 50% базовой ставки (базового должностного оклада) в пределах утвержденного фонда оплаты труда, ежеквартально актом представителя нанимателя.

Ежемесячная премия устанавливается по конечным результатам труда каждого работника.

Премия по результатам работы работникам устанавливается по нижеследующим показателям:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

- увеличение объема работ, когда это не входит в основную работу и не

предусмотрено трудовыми обязанностями и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

Премия по итогам календарного года устанавливается за фактически отработанное время при условии выполнения установленных данным Положением показателей и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

Также могут выплачиваться премии, которые не входят в систему оплаты труда и носят разовый характер. Они не связаны с выполнением сотрудником заранее установленных показателей и условий, с конкретными достижениями в труде. В основном они связаны с наступлением определенных событий:

- юбилейной даты сотрудника. Как правило, при достижении сотрудником возраста 45, 50, 55 лет и далее каждые пять лет. Такая премия выплачивается в конце месяца вместе с заработной платой, непосредственно ко дню рождения сотрудника;

- профессионального праздника;

- государственного или общегородского праздника.

- юбилея организации;

- праздничной даты;

- ухода работника на пенсию;

- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, супруг (а), дети);

- в связи с тяжелым материальным положением.

Размер разовых премий устанавливается приказом руководителя в процентах от должностного оклада или в фиксированной сумме.

Сотруднику не выплачивается премия за невыполнение распоряжений непосредственного руководителя, повлекшее за собой срыв в работе по выполнению задач, возложенных на администрацию Бавленского сельского поселения:

- 1) замечание;

- 2) выговор;

- 3) увольнение по соответствующим основаниям:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей ([п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#));

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей ([п. 6 ч. 1 ст. 81](#));

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81).

Материальная помощь может выплачиваться при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере двух базовых ставок (базовых должностных окладов) в пределах фонда оплаты труда.

По просьбе работника материальная помощь может быть выплачена в другие сроки.

Для расчета размера материальной помощи применяется размер базовой ставки (базового должностного оклада), установленного на месяц выплаты материальной помощи.

Работникам можно производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей работника (в случае продолжительной болезни, длительной командировки и т.п.) в соответствии с действующим законодательством (статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации) в пределах экономии фонда оплаты труда.

4. Порядок выплаты надбавок и премий

Выплата установленных надбавок и премии по результатам работы производится ежемесячно одновременно с базовым должностным окладом.

5. Порядок формирования фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда формируется исходя из:

-12-и месячных фондов оплаты труда (базовой ставки (базового должностного оклада) и повышающего коэффициента в зависимости от квалификационного уровня)

-13,3% от 12-и месячных фондов оплаты труда на формирование фонда выплат стимулирующего, компенсационного и социального характера.

III. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение, изменения дополнения, вносимые в него, утверждаются главой администрации.