

**МУНИЦИПАЛЬНЫЙ КОМИТЕТ  
ВОСТОКСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
КРАСНОАРМЕЙСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН  
ПРИМОРСКИЙ КРАЙ**

**РЕШЕНИЕ**

**О внесении изменений в решение Муниципального комитета Востокского городского поселения от 27.12.2010 № 13 «О порядке и условиях оплаты труда работников, осуществляющих первичный воинский учет в Востокском городском поселении»**

Принято решением Муниципального комитета Востокского городского поселения 28 августа 2013 г. № 269

Настоящее решение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, Уставом Востокского городского поселения для установления порядка оплаты труда работников, осуществляющих первичный воинский учет в Востокском городском поселении, финансируемых из бюджета Востокского городского поселения за счет субвенции местным бюджетам поселений на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территории где отсутствуют военные комиссариаты.

**Статья 1. Общие положения**

1. Настоящее решение устанавливает порядок и условия применения системы оплаты труда, в том числе компенсационных и стимулирующих выплат, и включает в себя:

1.1 размеры окладов (ставок заработной платы) (далее – оклад) работников, осуществляющих первичный воинский учет в Востокском городском поселении (далее – работников);

1.2 порядок формирования фонда оплаты труда;

1.3 порядок и условия выплат компенсационного характера;

1.4 порядок и условия выплат стимулирующего характера;

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Прочие вопросы, не урегулированные настоящим решением, решаются администрации Востокского городского поселения (далее – учреждением) самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству, настоящему решению.

## **Статья 2. Порядок определения оплаты труда**

1. Заработная плата работника является вознаграждением за труд, размер которой определяется в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

2. Заработная плата включает в себя должностной оклад с выплатами по повышающим коэффициентам, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.

Определено, что заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и не может быть меньше заработной платы, выплаченной по состоянию на 01 октября 2013 года, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников, выполнения ими работ той же квалификации и выполнения нормы рабочего времени.

3. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Минимальные оклады работников устанавливаются в соответствии с Приложением 1 к настоящему решению.

5. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

## **Статья 3. Порядок формирования фонда оплаты труда**

1. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных субвенцией местным бюджетам поселений на осуществление полномочий по первичному воинскому учету на территории где отсутствуют военные комиссариаты.

2. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из штатной численности работников, утвержденной в установленном порядке, и предусмотренных настоящим решением выплат в пределах доведенных учреждению лимитов бюджетных обязательств по расходам на оплату труда.

3. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части фонда оплаты труда (не более 70% от фонда оплаты труда) и стимулирующей части (не менее 30% от фонда оплаты труда).

4. За счет базовой части фонда оплаты труда производятся выплаты:

4.1 заработной платы, в том числе:

4.1.1 замещения уходящих в отпуск работников учреждений;

4.1.2 компенсации работникам за неиспользованный отпуск;

4.1.3 компенсации женщинам, находящимся в частично оплачиваемом отпуске по уходу за детьми от рождения до 3-х лет;

4.1.4 первых трех дней временной нетрудоспособности работников;

4.2 компенсационные.

5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированной части заработной платы работникам за выполнение основной и дополнительной работы. В базовую часть фонда оплаты труда включаются выплаты по повышающим коэффициентам к должностным окладам, компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных, и дополнительную работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

6. Руководитель учреждения вправе устанавливать к окладу работников повышающий коэффициент от 1,2 до 1,8. Конкретный размер повышающего коэффициента работнику устанавливается руководителем с учетом профессионального уровня исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, опыта работы по занимаемой должности, сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающего коэффициента к окладу работника образует новый оклад. Решение о введении повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами.

#### **Статья 4. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам.  
2. Работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

2.2 доплата за совмещение профессий (должностей);

2.3 доплата за расширение зон обслуживания;

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

2.5 доплата за работу в ночное время;

2.6 повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.7 повышенная оплата сверхурочной работы;

2.8 доплата за рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом свыше двух часов);

2.9 районный коэффициент;

2.10 процентная надбавка к заработной плате в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Конкретные размеры доплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам аттестации рабочих мест. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то

осуществление указанной выплаты не производится. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких рабочих местах. Минимальная величина доплаты не может быть менее четырёх процентов оклада.

5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется, по соглашению сторон, трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

8. Доплаты при выполнении работ в ночное время устанавливаются в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада). Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

9. Доплата за рабочий день с разделением смены на две части (с перерывом свыше двух часов) устанавливается при производственной необходимости работникам, непосредственно обслуживающим население, с их согласия. Размер доплаты составляет 30% части оклада (должностного оклада).

10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашением, правилами внутреннего трудового распорядка.

13. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

14. Районный коэффициент к заработной плате работников применяется в размере 1,3.

15. Работникам выплачивается процентная надбавка (без учета районного коэффициента) за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в следующих размерах:

15.1 10% по истечению первого года работы, с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50%;

15.2 50% с первого дня работы молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера не менее пяти лет;

15.3 10% молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), если они прожили не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, с увеличением на 10% за каждые шесть месяцев работы до достижения 50%.

Общий размер выплачиваемых работнику надбавок не может превышать 50%.

## **Статья 5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат:

1.1 выплаты за качество выполняемых работ;

1.2 выплаты за выслугу лет;

1.3 премиальные выплаты по итогам работы.

2. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников. Максимальный размер выплат стимулирующего характера, кроме выплат за выслугу лет, определяются локальным нормативным актом учреждения (Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждения) в пределах средств фонда стимулирования.

3. Неиспользованные средства фонда оплаты труда, а также экономия базовой части фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с наличием вакантных должностей, оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

4. Стимулирующая надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальным размером не ограничивается.

5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, утвержденных локальными актами учреждения, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

6. Выплата ежемесячных надбавок за выслугу лет работникам производится дифференцированно в зависимости от общего стажа работы в государственных и (или) муниципальных учреждениях в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (% к месячному должностному окладу)
От 1 года до 5 лет	10
От 5 лет до 10 лет	15
От 10 лет до 15 лет	20
От 15 лет и выше	30

7. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, включает:

7.1 время работы в учреждениях культуры, искусства, образовательных учреждениях, учреждениях здравоохранения, в аппаратах органов государственной, муниципальной власти и управления;

7.2 время работы на выборных должностях на постоянной основе в представительных и исполнительных органах власти;

7.3 время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в государственное и (или) муниципальное учреждение;

7.4 время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этом учреждении до поступления на учебу;

7.5 время работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в государственных и (или) муниципальных учреждениях;

7.6 время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет женщинам, состоявшим в трудовых отношениях с государственными (или) муниципальными учреждениями.

8. Порядок начисления и выплаты надбавки за выслугу лет:

8.1 надбавка за выслугу лет начисляется, исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой;

8.2 при временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе;

8.3 ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка;

8.4 ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки;

8.5 если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности;

8.6 если у работника право на назначение или изменение размера надбавки за выслугу лет наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном учреждении, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права, и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

8.7 назначение надбавки производится на основании приказа руководителя учреждения;

8.8 при увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

9. Порядок установления стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет:

9.1 стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки за выслугу лет определяется кадровой службой;

9.2 основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка и иные документы, предусмотренные действующим законодательством.

10. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления надбавки за выслугу лет:

10.1 ответственность за своевременный пересмотр у работников размера надбавки за выслугу лет возлагается на кадровые службы и руководителя учреждения;

10.2 индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этих выплат рассматриваются в установленном законодательством порядке.

11. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются на основании положения о премировании работников учреждения, утвержденного локальным актом учреждения, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

12. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

13. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), так и в абсолютном размере. Премииальные выплаты по итогам работы назначаются приказом руководителя учреждения в пределах средств фонда стимулирования.

#### **Статья 6. Другие вопросы оплаты труда**

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными и краевыми законами.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательном порядке.

5. В случае проведения индексации ставок заработной платы либо размеров фонда оплаты труда в течение года, индексации подлежат все его части.

#### **Статья 7. Заключительные положения**

1. Признать утратившим силу следующие решения:

1.1 от 27.12.2010 № 13 «О порядке и условиях оплаты труда работников, осуществляющих первичный воинский учет в Востокском городском поселении»;

1.2 от 10.10.2011 № 39 «О внесении изменений в решение Муниципального комитета Востокского городского поселения от 27.12.2010 № 13 «О порядке и условиях оплаты труда работников, осуществляющих первичный воинский учет в Востокском городском поселении»;

2. Лица, нарушившие требования настоящего решения, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

3. Настоящее решение вступает в силу с 01.10.2013 года и подлежит официальному обнародованию путем размещения в администрации Востокского городского поселения, МКУК «Дворец культуры «Металлург» п. Восток».

Глава Востокского  
городского поселения

Г.Н.Герасименко

«09» сентября 2013г.  
№ 113

Дата обнародования «09» сентября 2013г. исх. № 1059



**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
работников, осуществляющих первичный воинский учет в Востокском  
городском поселении

№ п/п	Наименование должностей (профессий)	Размеры окладов, рублей
1.	Специалист ВУС	3433