

**Городское поселение
«Посёлок Витим»
муниципального района
«Ленский район»
Республики Саха (Якутия)
СОВЕТ ДЕПУТАТОВ**

**Саха Өрөспүүбүлүкэтин
«Ленскэй оройуона»
муниципальной оройуонун
«Витим бөһүөлэгэ»
куорат поселениета
ДЕПУТАТТАРЫН МУННЬА5А**

РЕШЕНИЕ

п. Витим

№ 40-05

«04» марта 2025 г.

Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в Администрации городского поселения «Посёлок Витим»

В соответствии с Федеральным законом от 06.10.2003 г № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», частью 4 статьи 22 Устава ГП «Посёлок Витим», во исполнение Постановления Правительства Республики Саха (Якутия) от 06 февраля 2025 года № 39 «Об увеличении фонда оплаты труда работников учреждений бюджетной сферы Республики Саха (Якутия) в 2025 году и о внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты Правительства Республики Саха (Якутия)», Поселковый Совет депутатов городского поселения «Посёлок Витим»

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в Администрации городского поселения «Посёлок Витим» согласно Приложению.

2. Считать утратившими силу:

Решение от 09 сентября 2022 года № 57-02 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям по общеотраслевым профессиям рабочих в Администрации муниципального образования «Посёлок Витим»;

Решение от 02 мая 2023 года № 13-03 «О внесении изменений в решение от 09 сентября 2022 года № 57-02 «Об утверждении Положения об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям по общеотраслевым профессиям рабочих в Администрации муниципального образования «Посёлок Витим»;

Решение от 19 июня 2024 года № 31-03 «О внесении изменений в решение от 09 сентября 2022 года № 57-02 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям по общепрофессиональным профессиям рабочих в Администрации муниципального образования «Посёлок Витим».

2. Настоящее решение в силу с момента подписания и его официального опубликования, распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

3. Опубликовать настоящее решение путем размещения в информационно-коммуникационной сети «Интернет» на официальном информационном портале Республики Саха (Якутия) www.sakha.gov.ru.

4. Контроль за исполнением настоящего решения возложить на контрольную комиссию.

Председатель поселкового Совета депутатов
городского поселения «Посёлок Витим»



Глава городского поселения «Посёлок Витим»

 Яшина О.В.

 Бадер Э.В.

Приложение
к решению поселкового
Совета депутатов
МО «Посёлок Витим»
от «04» марта 2025 г.
№ 40-05

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в Администрации городского поселения «Посёлок Витим»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда разработано для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в Администрации городского поселения «Посёлок Витим» (далее - работники).

Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 18 июля 2022 года № 454 «Об оплате труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих в органах государственной власти Республики Саха (Якутия)».

1.2. Оплата труда работников состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем, с целью мотивации работников к более качественному выполнению своих должностных обязанностей, поощрения за трудовые достижения, высокое качество работы и по ее итогам в пределах фонда оплаты труда.

При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель вправе приостановить, уменьшить, либо отменить выплату надбавки стимулирующего характера, носящей регулярный или разовый характер, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за стаж работы, выслугу лет;
- надбавка за наличие классности водителям автомобилей;

- надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного (отраслевого) знака отличия.

К выплатам компенсационного характера относятся следующие выплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- за ненормированный рабочий день;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в ночное время;
- за работу в сверхурочное время.

3) премиальные выплаты по итогам работы;

4) другие условия оплаты труда.

1.3. Заработная плата работников (без учета премий) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае если месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, увеличенного на выплаты по районному регулированию, ему устанавливается компенсационная доплата.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оклады (должностные оклады) работников, осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, в следующих размерах:

<u>№ п/п</u>	<u>Наименование должностей работников</u>	<u>Размер оклада (ставки), рублей</u>
	Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	

	<i>1 квалификационный уровень</i>	
1.	Уборщик служебных помещений	9 820
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
	<i>1 квалификационный уровень</i>	
1.	Водитель автомобиля	11 195

2.2. Работнику могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера.

2.2.1. Надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать с целью мотивации работников к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Основанием назначения надбавки является интенсивность, напряженность и сложность труда по соответствующей профессии рабочего.

Выплата указанной надбавки производится при наличии финансовых средств на оплату труда, конкретный размер которой устанавливается руководителем учреждения. Размер надбавки, установленной конкретному работнику, может быть уменьшен в течение календарного года на основании распоряжения руководителя с указанием конкретных причин, послуживших основанием для принятия такого решения.

Надбавка устанавливается работнику в размере до 50 процентов от оклада (должностного оклада) на основании распоряжения руководителя, в порядке, установленном локальным нормативным актом.

2.2.2. Надбавка за стаж работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в органах местного самоуправления.

Рекомендуемые размеры надбавок к окладу за выслугу лет (непрерывный стаж работы по специальности):

<u>Стаж работы</u>	<u>В процентах от размера должностного оклада</u>
От 2 лет до 5 лет	До 10
Свыше 5 лет до 10 лет	До 20
Свыше 10 лет	До 30

Порядок определения стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет, конкретные условия осуществления данной выплаты утверждаются локальным нормативным актом учреждения.

2.2.3. Надбавка для работников, которым присвоено почетное звание Российской Федерации, Республики Саха (Якутия), отраслевые (ведомственные) знаки отличия, устанавливается по решению руководителя учреждения в размере до 10 процентов.

Надбавка устанавливается в случае, если трудовая деятельность работника осуществляется по специальности, связанной с присвоением почетного звания, знака отличия и применяется по основной работе только по одному из оснований, имеющему наибольшее значение.

2.2.4. Надбавка за классность водителям автомобилей устанавливается в следующих размерах:

- имеющим 2 класс - до 10 процентов;
- имеющим 1 класс - до 25 процентов.

Классы квалификации «водитель автомобиля 2-го класса», «водитель автомобиля 1-го класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

2.3. Работнику могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера.

2.3.1. За совмещение профессий, за расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ.

2.3.2. За ненормированный рабочий день.

Доплата водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 50 процентов оклада за фактически отработанное в качестве водителя время.

2.3.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

2.3.4. За работу в ночное время.

Оплата труда работникам за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

2.3.5. За сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3. Порядок и условия премирования

3.1. С целью дополнительного поощрения работников за выполненную работу устанавливается премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Премия выплачивается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении. Объем средств премирования должен составлять не менее 10 процентов средств на оплату труда.

За достижение высоких результатов профессиональной деятельности может производиться единовременное премирование работников.

Рекомендуется размер ежемесячной премии устанавливать в размере до 30%.

3.2. При премировании работника рекомендуется учитывать:

- 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

3.3. Премия также может выплачиваться за счет средств от экономии фонда оплаты труда в соответствии с распоряжением руководителя.

3.4. Премирование работников осуществляется решением руководителя в соответствии с Положением о премировании работников Администрации городского поселения.

3.5. Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы, поступлением в учебное заведение, прохождением курсов по переподготовке и повышению квалификации, уходом на пенсию, в связи с болезнью, предоставлением отпуска по беременности и родам, увольнением по сокращению численности или штата, в порядке перевода в другую организацию и другими уважительными причинами, размер премии устанавливается с учетом фактически отработанного времени в расчетном периоде.

4. Другие условия оплаты труда

4.1. За счет средств фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в соответствии с коллективным договором. Материальная помощь производится на основании личного заявления и в соответствии с решением руководителя.

Материальная помощь может оказываться от экономии средств, предусмотренных на оплату труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти работника или близких членов его семьи (матери, отца, детей, родных, жены или мужа);
- в случае материального ущерба, нанесенного работнику стихийным бедствием, пожаром и другими форс-мажорными обстоятельствами;
- в связи со вступлением в законный брак;
- в связи с рождением ребенка;
- по семейным обстоятельствам, в исключительных случаях.

4.2. По решению руководителя при наличии средств (экономии ФОТ) может быть произведено единовременное вознаграждение за счет средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

- к юбилею специалиста: 50-летию и далее через каждые 5 лет;
- специалисту, увольняющемуся на заслуженный отдых по решению администрации;
- по представлениям к праздничным датам.

Размеры оказываемых единовременных выплат устанавливаются руководителем в зависимости от имеющихся финансовых возможностей и с учетом трудового вклада работников.

5. Заключительные положения

5.1. Финансирование расходов на оплату труда работников производится за счет средств местного бюджета, предусмотренных в бюджете на соответствующий год.

5.2. Условия оплаты труда (должностной оклад и дополнительные выплаты) работников определяются распоряжением руководителя.

5.3. Индексация или повышение должностного оклада работников производится в размерах и в сроки, на основании соответствующего законодательства Республики Саха (Якутия).

5.4. К заработной плате работников согласно Закону Республики Саха (Якутия) от 18 мая 2005 года 234-З № 475-III "О размерах районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате в Республике Саха (Якутия)" применяются районные коэффициенты и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Начисление районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится на всю заработную плату работника, в том числе на выплаты стимулирующего и компенсационного характера.