

РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ
СЕЛЬСКАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ
ЧЕМАЛЬСКОГО СЕЛЬСКОГО
ПОСЕЛЕНИЯ
ЧЕМАЛЬСКОГО РАЙОНА

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫНГ
ЧАМАЛ АЙМАГЫНДА
ЧАМАЛДАГЫ ЈУРТ
ЈЕЕЗЕНИНГ ЈУРТ
АДМИНИСТРАЦИЯЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ЈӨП

от «06» марта 2023г. № 13
с. Чемал

**Об утверждении Положения об установлении
системы оплаты труда работников
МО «Чемальское сельское поселение»**

В соответствии со статьями 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, с Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь Уставом Чемальского сельского поселения

П о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников МО «Чемальское сельское поселение».
2. Признать утратившим силу:
- Постановление от 30 декабря 2011 года № 223 «Об утверждении положения «Об оплате труда младшего обслуживающего персонала, работников культуры и спорта администрации МО «Чемальское сельское поселение» оплаты труда, которых в настоящее время осуществляется по новым системам оплаты труда»»;
3. Настоящее Постановление обнародовать на информационных стендах и на официальном сайте муниципального образования в сети Интернет.
4. Настоящее решение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2023года.
5. Контроль за исполнением настоящего Постановления оставляю за собой.

Глава Чемальского
сельского поселения



В.И. Ромасюк

ПОЛОЖЕНИЕ
об установлении системы оплаты труда работников
муниципального образования «Чемальское сельское поселение»

1. Общие положения

1. Настоящая система оплаты труда работников муниципального образования «Чемальское сельское поселение» (далее - Условия) разработана в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», регулирует порядок оплаты труда работников муниципального образования «Чемальское сельское поселение», в том числе определяет порядок формирования фонда оплаты труда этих работников за счет средств местного бюджета и средств субвенций из бюджета Республики Алтай на реализацию переданных государственных полномочий.

2. Условия оплаты труда разработаны в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия оплаты труда включают в себя:

- условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих;
- условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;
- порядок формирования фонда оплаты труда работников;
- порядок предоставления отпусков работникам.

3. Условия оплаты труда, включают размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной долж-

ности работника или профессии рабочего, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей, профессий.

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом Российской Федерации.

7. Штатное расписание муниципального образования «Чемальское сельское поселение» ежегодно утверждается приказом (распоряжением) руководителя органа местного самоуправления.

8. Фонд оплаты труда работников муниципального образования «Чемальское сельское поселение» формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, утвержденных на эти цели.

2. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации:

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 «Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям» к настоящему Положению.

10. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенным ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности трудовой функции. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем муниципального образования персонально в отношении конкретного работника.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 0,10;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 0,20;
при выслуге лет свыше 15 лет - 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящих Условий.

Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящих Условий.

3. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

15. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС).

Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 «Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих» к настоящему Положению.

16. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем муниципального образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу может устанавливаться рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

18. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, знания и умения по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,10;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,15;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,20;

при выслуге лет свыше 10 лет - 0,30.

Ежемесячная надбавка к окладу (должностному окладу) за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на ее получение или изменения размера этой надбавки.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

19. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящих Условий.

20. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5, а также могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

21. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Положением, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районные коэффициенты, коэффициенты за работу в безводных местностях, коэффициенты за работу в высокогорных районах, процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера);

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;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

22. Повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем муниципального образования, с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, установленных Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

23. Конкретные размеры районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

24. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

26. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

27. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором и (или) локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

28. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

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;

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.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное ко-

личество рабочих часов в соответствующем календарном году, исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

29. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере 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.

30. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем муниципального образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

31. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных настоящим Положением и в целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, за квартал, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;

32. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального образования в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

33. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

34. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального образования.

35. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премирование работников учреждения по итогам работы за период осуществляется за фактически отработанное время в расчетном периоде.

Размер премий по итогам работы за год устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

36. Выплаты за образцовое качество выполняемых работ осуществляются работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявления благодарности;

поощрении наградами муниципального образования «Чемальский район».

37. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается распоряжением (приказом) работодателя. Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

38. Премия за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы.

Размеры премии определяются в пределах экономии фонда оплаты труда.

6. Материальная помощь и единовременные выплаты

39. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель муниципального образования на основании письменного заявления работника. Материальная по-

мощь выплачивается в размере не более двух должностных окладов в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5 - 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

вновь принятому работнику в текущем финансовом году, если работник, ранее занимающий данную должность, получил материальную помощь в полном объеме и уволился.

40. Руководитель муниципального образования из экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Решение о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель муниципального образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Единовременная выплата в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 или 65 лет со дня рождения работника) выплачивается при экономии фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада.

41. На материальную помощь и единовременные выплаты районный коэффициент не начисляется.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

42. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства в окладах на год на выплату:

базовых минимальных окладов – в размере 12 окладов;

ежемесячных премий – в размере 3 окладов;

персональный повышающий коэффициент к окладу – в размере 16,8 оклада;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет – в размере 3 окладов;

оплата за ненормированный рабочий день – в размере 2 окладов;

43. В фонде оплаты труда работников муниципального образования, формируемом в порядке, указанном в пункте 42 настоящих Условий, учтены выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

44. Сформированный годовой фонд оплаты труда работников муниципального образования в последующем повышается:

1) на коэффициент увеличения (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих);

2) на коэффициент увеличения (индексации) объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников, предусмотренных средств бюджета муниципального образования «Чемальское сельское поселение».

8. Порядок предоставления отпусков работникам

45. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков.

46. Работникам муниципального образования предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

48. Работникам также предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных федеральными законами.

49. Работнику, для которого установлен ненормированный рабочий день, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с правилами предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью до трех календарных дней.

50. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работников ежегодный основной оплачиваемый отпуск суммируется с иными дополнительными днями отпуска.

51. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника может предоставляться по частям.

При этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Продолжительность иных частей отпуска по заявлению работника определяется по распоряжению руководителя.

52. Оплата отпусков производится за счет средств муниципального образования в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год.

53. По семейным обстоятельствам, уважительным причинам, в иных случаях, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай, работникам муниципального образования может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Приложение № 1
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников
МО «Чемальское сельское поселение»
Утв. Постановлением № 13 от 06.03.2023 г.

РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям

| Перечень должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей | Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям |
|---|---|---|
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) "Общепромышленные должности служащих первого уровня": | 4 452 | |
| 1 квалификационный уровень (в т.ч. секретарь, специалист) | | до 0,02 |
| 2 квалификационный уровень | | до 0,05 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня": | 5 866 | |
| 1 квалификационный уровень (в т.ч. специалист по хозяйственному учету; методист по спорту; специалист по ГО,ЧС, БП и охране труда; специалист по архивному делу, делопроизводству и кадрам;) | | до 0,03 |
| 2 квалификационный уровень | | от 0,03 до 0,09 |
| 3 квалификационный уровень | | от 0,09 до 0,20 |
| 4 квалификационный уровень | | от 0,20 до 0,30 |
| 5 квалификационный уровень | | от 0,30 до 0,43 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня": | 7 081 | |

| | | |
|---|--------|-----------------|
| 1 квалификационный уровень | | до 0,03 |
| 2 квалификационный уровень | | от 0,03 до 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | | от 0,10 до 0,21 |
| 4 квалификационный уровень | | от 0,21 до 0,32 |
| 5 квалификационный уровень (главные специалисты: главный бухгалтер) | | от 0,32 до 0,45 |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Общественно-распределительные должности служащих четвертого уровня": | 10 285 | |
| 1 квалификационный уровень | | до 0,02 |
| 2 квалификационный уровень | | от 0,02 до 0,06 |

Приложение № 2
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников
МО «Чемальское сельское поселение»
Утв. Постановлением № 13 от 23.03.2023 г.

РАЗМЕРЫ
окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих

| Перечень должностей | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
|--|---|
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»: | |
| 1 квалификационный уровень (наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в т.ч. рабочий, уборщик служебных помещений, сторож, истопник) | 4 851 |
| 2 квалификационный уровень (профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший») | 5 044 |
| Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»: | |
| 1 квалификационный уровень (наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в т.ч. водитель автомобиля, машинист (кочегар) котельной) | 5 313 |
| 2 квалификационный уровень (наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих) | 5 535 |
| 3 квалификационный уровень (наименования профессий рабочих, по которым | 5 975 |

| | |
|---|-------|
| предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <u>справочником</u> работ и профессий рабочих) | |
| 4 квалификационный уровень (наименования профессий рабочих, предусмотренных <u>1</u> - <u>3</u> квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 6 197 |