

УТВЕРЖДЕНО
решением Совета
Апанасенковского
муниципального округа
Ставропольского края
от 03 декабря 2020 г. № 35

(в редакции решения Совета
Апанасенковского
муниципального округа
Ставропольского края от
_____ 2024г. №)

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ СЛУЖАЩИХ
МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ОРГАНОВ МЕСТНОГО
САМОУПРАВЛЕНИЯ АПАНАСЕНКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда муниципальных служащих муниципальной службы органов местного самоуправления Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края (далее - Положение) распространяется на муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Апанасенковского муниципального округа Ставропольского края, в том числе в отраслевых (функциональных) органах местного самоуправления с правами юридического лица (далее - муниципальные служащие, органы местного самоуправления, структурное подразделение со статусом юридического лица).

Во всех случаях, не предусмотренных данным Положением необходимо руководствоваться трудовым законодательством, законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края о муниципальной службе.

1.2. 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.

1.3. К ежемесячным и дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия деятельности (муниципальной службы);
- 3) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- 4) ежемесячное денежное поощрение;
- 5) премия по результатам работы;
- 6) материальная помощь.

1.4. Ежемесячные и иные дополнительные выплаты к должностному окладу исчисляются исходя из должностного оклада муниципального служащего без учета ежемесячных и иных дополнительных выплат, выплачиваются муниципальным служащим одновременно с выплатой им должностных окладов за соответствующий месяц за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда и учитываются во всех случаях исчисления денежного содержания.

1.5. Установить, что при формировании фонда оплаты труда муниципальных служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, по каждой должности предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере трех должностных окладов;

ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, - в размере одного должностного оклада;

ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия деятельности (муниципальной службы) в размере от пятнадцати до двадцати должностных окладов включительно;

ежемесячного денежного поощрения - в размере восемнадцати должностных окладов;

премии по результатам работы - в размере трех должностных окладов;

материальной помощи - в размере трех должностных окладов.

Размеры должностных окладов установлены приложением к настоящему Положению.

2. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет

2.1. Муниципальным служащим выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет (далее - ежемесячная надбавка за выслугу лет) в следующих размерах.

При стаже муниципальной службы:

от 1 до 5 лет - 10 процентов от должностного оклада;

от 5 до 10 лет - 15 процентов от должностного оклада;

от 10 до 15 лет - 20 процентов от должностного оклада;

от 15 лет и выше - 30 процентов от должностного оклада.

При исчислении суммы ежемесячной надбавки за выслугу лет производится округление до рубля в сторону увеличения.

2.2. Исчисление стажа (общей продолжительности) муниципальной службы (далее – стаж муниципальной службы) и зачета в него иных периодов трудовой деятельности помимо предусмотренных [Федеральным законом от 2 марта 2007 года № 25-ФЗ](#) «О муниципальной службе в

Российской Федерации» производится в порядке, установленном [Законом](#) Ставропольского края от 24 декабря 2007 года № 78-кз «Об отдельных вопросах муниципальной службы в Ставропольском крае».

2.3. Перерасчет ежемесячной надбавки за выслугу лет производится со дня возникновения права на перерасчет данной надбавки.

3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия деятельности (муниципальной службы)

3.1. Решение об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия деятельности (муниципальной службы) (далее – ежемесячная надбавка за особые условия) принимается руководителем органа местного самоуправления (руководителем структурного подразделения органа местного самоуправления с правами юридического лица) с учетом утвержденного фонда оплаты труда.

3.2. Основными показателями (критериями) для установления размера ежемесячной надбавки за особые условия, муниципальным служащим являются:

уровень функциональной нагрузки и ответственности муниципального служащего;

сложный и напряженный характер работы муниципального служащего (участие в комплексных проверках, участие в работе комиссий и иных коллегиальных органов и др.);

профессиональный уровень исполнения муниципальным служащим должностных обязанностей, компетентность при принятии управленческих решений;

качественное и оперативное выполнение значительного объема работы муниципальным служащим, систематическое выполнение срочных и неотложных поручений;

выполнение муниципальным служащим работы, требующей повышенного внимания;

результативность профессиональной служебной деятельности (муниципальной службы), личный вклад в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на органы местного самоуправления;

своевременность подготовки документов с учетом добросовестного и качественного исполнения должностных обязанностей в соответствии с должностной инструкцией.

3.3. Надбавка за особые условия исчисляется из должностного оклада муниципального служащего и выплачивается в размере до 200 процентов должностного оклада.

Основные показатели (критерии) для установления или изменения (увеличения, уменьшения) размера ежемесячной надбавки за особые условия муниципальному служащему указываются в представлении непосредственного руководителя муниципального служащего об

установлении или изменении (увеличении, уменьшении) размера ежемесячной надбавки муниципальному служащему (далее - представление).

3.4. При определении размера ежемесячной надбавки за особые условия основаниями для уменьшения ее размера являются:

снижение уровня функциональной нагрузки и ответственности;
несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

ненадлежащее качество работы с документами;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей;

нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

3.4. Уменьшение размера ежемесячной надбавки за особые условия производится в том периоде, в котором было допущено невыполнение основных показателей (критериев) для установления ежемесячной надбавки за особые условия.

3.5. Ежемесячная надбавка за особые условия исчисляется из должностного оклада лица, муниципального служащего и выплачивается:

муниципальному служащему, замещающему должность высшей или главной группы должностей муниципальной службы, – в размере до 250 процентов (включительно) должностного оклада;

муниципальному служащему, замещающему должность ведущей группы должностей муниципальной службы, – в размере до 220 процентов (включительно) должностного оклада;

муниципальному служащему, замещающему должность старшей группы должностей муниципальной службы, – в размере до 200 процентов (включительно) должностного оклада;

муниципальному служащему, замещающему должность младшей группы должностей муниципальной службы, – в размере до 170 процентов (включительно) должностного оклада.

3.5. Для рассмотрения представлений об установлении ежемесячных надбавок к должностному окладу за особые условия в органах местного самоуправления, структурных подразделениях со статусом юридического лица образуются комиссии по рассмотрению представлений об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия и о премировании по результатам работы и выплате единовременного поощрения муниципальных служащих (далее - комиссия).

Персональный состав комиссии утверждается руководителем органа местного самоуправления, структурного подразделения со статусом юридического лица.

Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже

одного раза в год.

По результатам рассмотрения представления комиссия вносит предложение руководителю органа местного самоуправления, руководителю структурного подразделения со статусом юридического лица, в котором рекомендует установить конкретные размеры ежемесячной надбавки за особые условия муниципальным служащим.

Решение об установлении ежемесячной надбавки за особые условия оформляется правовым актом руководителя органа местного самоуправления, руководителя структурного подразделения со статусом юридического лица.

3.6. Ежемесячная надбавка за особые условия исчисляется из должностного оклада муниципального служащего без учета доплат и надбавок и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда.

Ежемесячная надбавка за особые условия учитывается во всех случаях начисления денежного содержания муниципального служащего.

При исчислении суммы ежемесячной надбавки за особые условия производится округление до рубля в сторону увеличения.

При временном замещении муниципальным служащим иной должности муниципальной службы в органе местного самоуправления, структурном подразделении со статусом юридического лица ежемесячная надбавка за особые условия исчисляется из должностного оклада по основной должности муниципальной службы, замещаемой в органе местного самоуправления, структурном подразделении со статусом юридического лица.

4. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну

4.1 Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в соответствии со статьей 4 Закона Российской Федерации [от 21 июля 1993 года № 5485-1](#) «О государственной тайне», [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны», [постановлением](#) Правительства Ставропольского края от 20 декабря 2006 года № 168-п «О процентных надбавках к должностному окладу (тарифной ставке) лиц, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны».

4.2. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается и снимается правовым актом руководителя органа местного

самоуправления города Ставрополя (руководителя структурного подразделения органа местного самоуправления города Ставрополя с правами юридического лица).

При исчислении суммы ежемесячной надбавки за особые условия производится округление до рубля в сторону увеличения.

5. Ежемесячное денежное поощрение

5.1. Ежемесячное денежное поощрение (далее - денежное поощрение) выплачивается муниципальным служащим в размере до 200 процентов должностного оклада. При исчислении суммы денежного поощрения производится округление до рубля в сторону увеличения.

5.2. Основанием для выплаты денежного поощрения является правовой акт руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения со статусом юридического лица об установлении данного поощрения.

Денежное поощрение руководителям структурных подразделений со статусом юридического лица устанавливается правовым актом руководителя органа местного самоуправления.

5.3. Денежное поощрение выплачивается со дня назначения на должность и прекращает выплачиваться со дня расторжения трудового договора (контракта) с муниципальным служащим.

6. Материальная помощь

6.1. Муниципальным служащим выплачивается материальная помощь в размере трех должностных окладов в расчете на календарный год.

6.2. Материальная помощь выплачивается муниципальному служащему на основании правового акта руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения со статусом юридического лица на основании личного заявления муниципального служащего.

Материальная помощь руководителю структурного подразделения со статусом юридического лица выплачивается на основании правового акта руководителя органа местного самоуправления.

6.3. Материальная помощь выплачивается муниципальному служащему, как правило, при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска (далее - отпуск), в том числе при предоставлении отпуска по частям.

При исчислении суммы материальной помощи производится округление до рубля в сторону увеличения

6.4. Муниципальному служащему, не использовавшему в течение календарного года отпуск и не получившему материальную помощь, выплата материальной помощи производится на основании заявления в декабре текущего года в полном объеме.

6.5. Муниципальному служащему, назначенному на должность муниципальной службы в соответствующем календарном году, выплата материальной помощи производится пропорционально отработанному времени при предоставлении отпуска либо, в случае его неиспользования, по решению руководителя органа местного самоуправления, структурного подразделения со статусом юридического лица, на основании заявления муниципального служащего в декабре текущего года, за исключением случая, когда материальная помощь за текущий календарный год в полном объеме была выплачена ему по прежней должности, замещавшейся им в другом органе местного самоуправления или структурном подразделении со статусом юридического лица.

6.6. Материальная помощь не оказывается:

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

муниципальным служащим, уволенным из соответствующего органа местного самоуправления и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году в данный орган местного самоуправления;

муниципальным служащим, увольняемым по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 9–11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае если указанным муниципальным служащим материальная помощь уже была выплачена в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

7. Премия по результатам работы

7.1. Премия по результатам работы (далее - премия) выплачивается муниципальным служащим с целью повышения их материальной заинтересованности в качестве выполняемых задач, достижения высоких результатов в своей деятельности, стимулирования дальнейшего профессионального совершенствования, развития инициативы.

7.2. Основными показателями (критериями) премирования являются:

степень сложности и важности выполненных заданий;

эффективность достигнутых результатов;

соблюдение установленных сроков и качество исполнения поручений вышестоящих должностных лиц;

личный вклад в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на орган местного самоуправления (структурное подразделение органа местного самоуправления с правами юридического лица);

соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

7.3. Размеры премии устанавливаются в процентах от должностного оклада в соответствии с действующим законодательством и не могут

превышать 25 процентов должностного оклада.

Основные показатели (критерии) для установления или изменения (увеличения, уменьшения) премии муниципальным служащим указываются в представлении непосредственного руководителя муниципального служащего об установлении или изменении (увеличении, уменьшении) размера премии муниципальному служащему (далее – представление о премировании).

По результатам рассмотрения представления о премировании комиссия вносит предложение руководителю органа местного самоуправления структурное подразделение со статусом юридического лица, в котором рекомендует установить конкретные размеры премии муниципальным служащим.

Решение об установлении премии оформляется правовым актом руководителя органа местного самоуправления, руководителя структурного подразделения со статусом юридического лица.

7.4. При определении размера премии основаниями для уменьшения ее размера являются:

несоблюдение установленных сроков выполнения поручений руководителей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

ненадлежащее качество работы с документами;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение служебных обязанностей и поручений руководителей;

нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

7.5. Уменьшение размера премии производится в том периоде, в котором было допущено невыполнение показателей (критериев) премирования.

7.6. Премирование муниципальных служащих производится ежеквартально, в пределах фонда оплаты труда, за фактически отработанное время.

Не относятся к фактически отработанному времени периоды:

исполнения государственных или общественных обязанностей;

нахождения в ежегодном основном и (или) дополнительном оплачиваемых отпусках;

временной нетрудоспособности;

другие периоды, когда муниципальный служащий фактически не исполнял служебные обязанности с полным или частичным сохранением денежного содержания (среднего заработка) или без сохранения денежного содержания (среднего заработка) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.7. Премия за 4 квартал может быть скорректирована в сторону увеличения (уменьшения) с учетом оставшегося фонда оплаты труда.

7.8. Решение о премировании, уменьшении (увеличении) размера премии с указанием причины оформляется правовым актом руководителя органа местного самоуправления, руководителя структурного подразделения с правами юридического лица.

8. Выплата денежной компенсации стоимости санаторной путевки

8.1. Муниципальному служащему выплачивается денежная компенсация стоимости санаторной путевки (далее - денежная компенсация), за исключением санаторной путевки, оплаченной полностью или частично за счет средств обязательного социального страхования, в следующем порядке:

муниципальному служащему, замещающему должность муниципальной службы высшей группы, - 75 процентов от установленного Правительством Ставропольского края размера стоимости путевки (далее - стоимость путевки);

муниципальному служащему, замещающему должность муниципальной службы главной группы, - 50 процентов стоимости путевки;

муниципальному служащему, замещающему должность муниципальной службы иной группы, - 30 процентов стоимости путевки.

8.2. В случае если муниципальный служащий в текущем календарном году замещал должности муниципальной службы, относящиеся к разным группам должностей муниципальной службы, выплата денежной компенсации производится пропорционально отработанному времени по каждой замещаемой должности.

8.3. Выплата денежной компенсации лицу, замещающему должность муниципальной службы, осуществляется один раз в календарном году при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска (далее - отпуск), а также в иных случаях, предусмотренных коллективным договором, за исключением случаев, указанных в пунктах 8.5 - 8.7 настоящего Положения.

8.4. Выплата денежной компенсации осуществляется в пределах фонда оплаты труда и начислений на выплаты по оплате труда соответствующего органа местного самоуправления.

При исчислении денежной компенсации производится округление до целого рубля в сторону увеличения.

8.5. Муниципальному служащему, принятому в орган местного самоуправления в соответствующем календарном году, выплата денежной компенсации производится при предоставлении отпуска, либо, в случае его неиспользования, в декабре текущего года пропорционально отработанному времени.

8.6. Муниципальному служащему, использовавшему в течение календарного года отпуск и не получившему выплату денежной компенсации либо не использовавшему в течение календарного года отпуск, в случае если его предоставление могло неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы органа местного самоуправления, выплата денежной компенсации

производится на основании его заявления в декабре текущего года в полном объеме.

8.7. Муниципальному служащему, не использовавшим отпуск и увольняющемуся до окончания календарного года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени, за исключением случаев увольнения, предусмотренных пунктами 3, 5, 6, 7, 7.1, 11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 3, 4 части 1 статьи 19 Федерального закона «О муниципальной службе в Российской Федерации».

9. Материальная помощь

9.1. Материальная помощь в расчете на календарный год выплачивается муниципальным служащим в размере трех должностных окладов.

9.2. Выплата материальной помощи муниципальным служащим осуществляется в течение календарного года на основании личного заявления муниципального служащего.

9.3. Муниципальным служащим, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится на основании заявления в декабре текущего календарного года в полном объеме.

9.4. Муниципальным служащим, назначенным на должность в соответствующем календарном году, выплата материальной помощи производится пропорционально отработанному времени при предоставлении отпуска либо по решению руководителя органа местного самоуправления, руководителя структурного подразделения органа местного самоуправления с правами юридического лица на основании личного заявления в декабре текущего года, за исключением случая, когда материальная помощь за текущий календарный год в полном объеме была выплачена ему по прежней должности, замещавшейся им в другом органе местного самоуправления, структурном подразделении органа местного самоуправления.

9.5. При прекращении (увольнении) муниципального служащего, не получившего материальную помощь, указанная выплата производится пропорционально отработанному времени, за исключением случаев увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 9–11 статьи 81 [Трудового кодекса](#) Российской Федерации, по решению руководителя органа местного самоуправления, руководителя структурного подразделения с правами юридического лица.

10. Единовременное поощрение

10.1. Муниципальным служащим в пределах утвержденного фонда оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда может выплачиваться единовременное поощрение в связи с государственными и

профессиональными праздниками, с юбилейными датами, днями рождения, присвоением государственных наград, почетных званий и наград органов местного самоуправления, за долголетнюю и безупречную трудовую деятельность и в иных случаях, предусмотренных коллективным договором органа местного самоуправления, структурного подразделения с правами юридического лица).

10.2. Основанием для выплаты единовременного поощрения является правовой акт руководителя органа местного самоуправления, руководителя структурного подразделения органа местного самоуправления с правами юридического лица с указанием размера единовременного поощрения каждому поощряемому лицу, принимаемый с учетом рекомендации комиссии.
