



**СОВЕТ
ЧИТИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ**

РЕШЕНИЕ

29 октября 2025 года

№ 44

г. Чита

**Об утверждении Положения о размере и условиях оплаты труда
муниципальных служащих Читинского муниципального округа
Забайкальского края**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 22 Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации», статьей 9 Закона Забайкальского края от 29 декабря 2008 г. № 108-ЗЗК «О муниципальной службе в Забайкальском крае», Постановлением Правительства Забайкальского края от 9 июня 2020 г. № 195 «Об утверждении Методики расчета нормативов формирования расходов на содержание органов местного самоуправления муниципальных образований Забайкальского края» (в ред. Постановлений Правительства Забайкальского края от 18.12.2020 г. № 566, от 17.12.2021 г. № 512, от 11.04.2022 г. № 130, от 13.05.2022 г. № 167, от 19.12.2022 г. № 626, от 22.02.2023 г. № 86, от 07.07.2023 г. № 346, от 08.11.2023 г. № 601, от 29.12.2023 г. № 741, от 19.08.2024 г. № 412), Совет Читинского муниципального округа Забайкальского края **РЕШИЛ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение о размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих Читинского муниципального округа Забайкальского края.

2. Настоящее решение вступает в силу на следующий день после его официального опубликования.

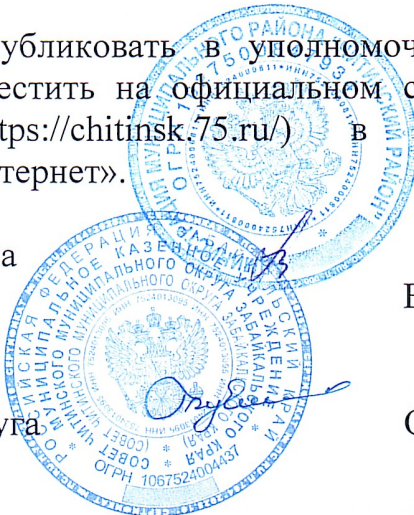
3. Настоящее решение опубликовать в уполномоченном печатном органе газета «Ингода» и разместить на официальном сайте Читинского муниципального округа (<https://chitinsk.75.ru/>) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

И.о. главы муниципального района
«Читинский район»

В.В. Шадапов

Председатель Совета
Читинского муниципального округа

О.Н. Бурак



УТВЕРЖДЕНО
решением Совета Читинского
муниципального округа
Забайкальского края
от 29 октября 2025 года № 44

**Положение
о размере и условиях оплаты труда муниципальных служащих
Читинского муниципального округа Забайкальского края**

1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует отношения по обеспечению денежного содержания и иных выплат лицам, замещающим должности муниципальной службы Читинского муниципального округа Забайкальского края, за исполнение ими соответствующих должностных обязанностей.

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 также – должностной оклад), а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее также – дополнительные выплаты).

3. К дополнительным выплатам относятся:

3.1. ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе;

3.2. ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы;

3.3. ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин;

3.4. ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размере и порядке определяемых законодательством Российской Федерации;

3.5. премии за выполнение особо важных и сложных заданий;

3.6. ежемесячное денежное поощрение;

3.7. единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

3.8. материальная помощь;

3.9. иные выплаты, предусмотренные федеральными законами.

4. К денежному содержанию муниципального служащего устанавливаются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

4.1. районный коэффициент, действующий на территории Забайкальского края в соответствии с Законом Российской Федерации от 19 февраля 1993 года № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях

для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и Законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;

4.2. процентная надбавка за стаж работы к заработной плате в соответствии с федеральным законом и законом Забайкальского края.

5. Муниципальному служащему представителем нанимателя (работодателем) устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за почетные звания Российской Федерации, почетные звания Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, ученую степень (доктор наук, кандидат наук), ученое звание (профессор, доцент) при их соответствии специализации замещаемой должности:

за почётное звание Российской Федерации, учёную степень доктора наук, учёное звание профессора – в размере 25 процентов должностного оклада;

за почётное звание Читинской области, Агинского бурятского автономного округа, Забайкальского края, учёную степень кандидата наук, учёное звание доцента – в размере 15 процентов должностного оклада.

При наличии двух оснований для выплаты данной надбавки к должностному окладу выплачивается большая из надбавок.

6. Правовой акт представителя нанимателя (работодателя), которым устанавливается или изменяется размер дополнительных выплат, объявляется муниципальному служащему под роспись.

7. Выплата муниципальным служащим дополнительных выплат производится одновременно с выплатой должностного оклада за истекший месяц.

8. При наличии экономии фонда оплаты труда работодатель имеет право производить муниципальным служащим иные, кроме указанных в пункте 3,5 настоящего Положения, дополнительные денежные выплаты.

9. Денежное содержание муниципальному служащему выплачивается не реже чем через каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, через кассу либо путем перечисления на его лицевой счет, открытый в кредитной организации.

10. При выплате денежного содержания муниципальному служащему выдается расчетный лист, содержащий информацию:

о составных частях денежного содержания, причитающегося ему за соответствующий период;

о размерах иных сумм, начисленных муниципальному служащему, в том числе денежной компенсации за нарушение представителем нанимателя

(работодателем) установленного срока соответственно выплаты денежного содержания, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся муниципальному служащему;

о размерах и об основаниях, произведенных удержаний;
об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

11. Денежное содержание муниципальному служащему выплачивается за счет средств бюджета Читинского муниципального округа Забайкальского края исключительно в денежной форме в валюте Российской Федерации.

12. Индивидуальные трудовые споры по вопросам оплаты труда муниципальных служащих Читинского муниципального округа Забайкальского края рассматриваются в установленном законодательством порядке.

2. Должностной оклад

13. Должностной оклад – размер месячной оплаты труда лица, замещающего должность муниципальной службы, выполнившего за этот период свои трудовые обязанности в соответствии с квалификационными требованиями, предъявляемыми на основании муниципальных нормативных правовых актов Читинского муниципального округа Забайкальского края.

14. Размер должностного оклада муниципального служащего устанавливается в зависимости от замещаемой муниципальным служащим должности муниципальной службы в размерах согласно приложению к настоящему Положению.

15. Размер должностного оклада конкретному муниципальному служащему устанавливается в штатном расписании органов местного самоуправления и иных муниципальных органов Читинского муниципального округа Забайкальского края.

16. Выплата должностного оклада муниципальному служащему, производится со дня назначения муниципального служащего на должность муниципальной службы ежемесячно за счет средств фонда оплаты труда, предусмотренного на содержание органов местного самоуправления и иных муниципальных органов Читинского муниципального округа Забайкальского края.

17. Размеры должностных окладов муниципальных служащих ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с решением Совета Читинского муниципального округа Забайкальского края о бюджете Читинского муниципального округа Забайкальского края на соответствующий финансовый год с учётом уровня инфляции (потребительских цен) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов (денежного содержания) государственных служащих Забайкальского края.

При увеличении (индексации) должностных окладов муниципальных служащих их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе

18. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе устанавливается в зависимости от стажа муниципальной службы, дающего право на получение этой надбавки, в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

18.1. при стаже муниципальной службы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

18.2. при стаже муниципальной службы от 5 до 10 лет – 15 процентов;

18.3. при стаже муниципальной службы от 10 до 15 лет – 20 процентов;

18.4. при стаже муниципальной службы свыше 15 лет – 30 процентов.

19. Периоды работы (службы), включаемые (засчитываемые) в стаж муниципальной службы, учитываемый при определении права на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе, определяются в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Забайкальского края.

20. Решение о назначении и выплате ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе принимается представителем нанимателя (работодателем) персонально для каждого муниципального служащего.

21. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе выплачивается со дня возникновения у муниципального служащего права на ее назначение или изменение ее размера.

22. Если право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет на муниципальной службе наступило в период нахождения муниципального служащего в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки в новом размере производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

Если право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки за выслугу лет на муниципальной службе наступило в период, когда за муниципальным служащим сохраняется средний заработок (во время очередного ежегодного отпуска, исполнения государственных или общественных обязанностей, командировки, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

23. При увольнении муниципального служащего ежемесячная надбавка за выслугу лет на муниципальной службе начисляется пропорционально

отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

4. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы

24. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы устанавливается муниципальному служащему с учетом замещаемой должности муниципальной службы, профессиональной подготовки, опыта работы по специальности, сложности, напряженности, объема и эффективности выполняемой муниципальным служащим работы, уровня ответственности, самостоятельности при принятии решений, специального режима работы (переработки сверх нормативной продолжительности рабочего дня) в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

24.1. по высшей группе должностей муниципальной службы – от 90 до 200 процентов должностного оклада;

24.2. по главной группе должностей муниципальной службы – от 90 до 150 процентов должностного оклада;

24.3. по ведущей группе должностей муниципальной службы – от 90 до 120 процентов должностного оклада;

24.4. по старшей группе должностей муниципальной службы – от 60 до 90 процентов должностного оклада;

24.5. по младшей группе должностей муниципальной службы – от 30 до 60 процентов должностного оклада.

25. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы устанавливается правовым актом представителя нанимателя (работодателя) персонально каждому муниципальному служащему при назначении на должность муниципальной службы, переводе на другую должность муниципальной службы и в иных случаях, с правом ее ежемесячной корректировки по результатам работы муниципальных служащих.

26. При назначении (переводе) муниципального служащего на должность муниципальной службы, которая относится к более высокой группе должностей муниципальной службы, чем замещаемая им ранее, указанному муниципальному служащему устанавливается размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы в процентах к должностному окладу по новой замещаемой должности.

27. Показателями выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы являются:

28.1. своевременное и качественное выполнение муниципальным служащим своих служебных (должностных) обязанностей в соответствии с положением и структурном подразделении, должностной инструкцией;

28.2. своевременное и качественное выполнение муниципальным служащим мероприятий, предусмотренных планами работы;

28.3. инициатива муниципального служащего, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

28.4. поддержание квалификации на уровне, достаточном для исполнения должностных обязанностей, знание и применение компьютерной и другой техники;

28.5. соблюдение установленных правил внутреннего распорядка;

28.6. соблюдение служебного этикета и создание благоприятного морально-психологического климата в коллективе.

29. Показателями для снижения размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы муниципальному служащему также являются:

29.1. ненадлежащее качество работы с документами и невыполнение поручений руководителей;

29.2. нарушение трудовой дисциплины, наличие дисциплинарного взыскания.

30. Решение о снижении размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы муниципальному служащему принимается представителем нанимателя (работодателя) на основании служебной записки непосредственного руководителя муниципального служащего и оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя).

31. Муниципальные служащие, которым снижен размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, должны быть ознакомлены с правовым актом о размере ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы, подлежащей выплате, и причинах снижения ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы или ее невыплате. Решение о снижении размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы или её невыплате может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действия решения о снижении размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы или её невыплате.

32. Муниципальным служащим, проработавшим неполный календарный месяц в связи с увольнением или поступлением на работу вновь, начисление и выплата ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы производится за фактически отработанное время в данном учетном месяце.

33. Если право на назначение или изменение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы наступило в период, когда за муниципальным служащим сохраняется средний заработок (во время очередного ежегодного отпуска, исполнения государственных или общественных обязанностей, командировки, при

переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательном учреждении и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), ему устанавливается указанная надбавка с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

34. При увольнении муниципального служащего или лица, замещающего муниципальную должность, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

35. Муниципальным служащим, проработавшим неполный календарный месяц и уволенным за нарушение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка, ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы не выплачивается.

36. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия муниципальной службы учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин

37. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин муниципальному служащему устанавливается представителем нанимателя (работодателем) в соответствии с присвоенным ему классным чином в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

37.1. действительного муниципального советника Забайкальского края 1 класса – в размере 35 процентов;

37.2. действительного муниципального советника Забайкальского края 2 класса – в размере 34 процентов;

37.3. действительного муниципального советника Забайкальского края 3 класса – в размере 33 процентов;

37.4. муниципального советника Забайкальского края 1 класса – в размере 30 процентов;

37.5. муниципального советника Забайкальского края 2 класса – в размере 29 процентов;

37.6. муниципального советника Забайкальского края 3 класса – в размере 28 процентов;

37.7. советника муниципальной службы в Забайкальском крае 1 класса – в размере 25 процентов;

37.8. советника муниципальной службы в Забайкальском крае 2 класса – в размере 24 процентов;

37.9. советника муниципальной службы в Забайкальском крае 3 класса – в размере 23 процентов;

37.10. референта муниципальной службы в Забайкальском крае 1 класса – в размере 20 процентов;

37.11. референта муниципальной службы в Забайкальском крае 2 класса
– в размере 19 процентов;

37.12. референта муниципальной службы в Забайкальском крае 3 класса
– в размере 18 процентов;

37.13. секретаря муниципальной службы в Забайкальском крае 1 класса
– в размере 15 процентов;

37.14. секретаря муниципальной службы в Забайкальском крае 2 класса
– в размере 14 процентов;

37.15. секретаря муниципальной службы в Забайкальском крае 3 класса
– в размере 13 процентов.

38. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин устанавливается правовым актом представителя нанимателя (работодателя) персонально каждому муниципальному служащему со дня присвоения муниципальному служащему соответствующего классного чина.

39. При назначении муниципального служащего на должность, которая отнесена к другой группе должностей, до присвоения классного чина по новой должности ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин сохраняется в размере, установленном по должности, по которой ему был присвоен классный чин.

40. Порядок присвоения классных чинов, а также порядок их сохранения при переводе муниципальных служащих на иные должности муниципальной службы и при увольнении с муниципальной службы устанавливаются законом Забайкальского края.

41. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за классный чин учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

6. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий

42. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий (далее также – премия) является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также личного вклада муниципального служащего в обеспечение задач и полномочий Читинского муниципального округа Забайкальского края.

43. Премия устанавливается персонально каждому муниципальному служащему с учетом обеспечения задач и функций органа местного самоуправления и иного муниципального органа Читинского муниципального округа Забайкальского края и исполнения муниципальным служащим своих должностных обязанностей.

44. Размер премии конкретному муниципальному служащему устанавливается в процентном отношении к его должностному окладу, установленному на день принятия решений о выплате премии, либо в абсолютной сумме в рублях, но не более 100 процентов должностного оклада.

45. Решение о выплате премии оформляется правовым актом представителя нанимателя (работодателя), в котором указываются основания

для выплаты премии (описание дополнительных работ, в чем заключалось особо важное задание, чем выражена значимость результатов, и т.п.) и конкретные размеры премирования каждого муниципального служащего. Отнесение выполняемых муниципальным служащим заданий к особо важным и сложным осуществляется представителем нанимателем (работодателем).

46. Для муниципальных служащих, находящихся в непосредственном подчинении руководителя структурного (внутриструктурного) подразделения органа местного самоуправления и иного муниципального органа Читинского муниципального округа Забайкальского края, в котором муниципальный служащий замещает должность, основанием для принятия представителем нанимателем (работодателем) решения о выплате премии является письменное мотивированное представление данного руководителя структурного (внутриструктурного) подразделения.

7. Ежемесячное денежное поощрение

47. Ежемесячное денежное поощрение (далее также – денежное поощрение) устанавливается при назначении муниципального служащего на должность в кратном отношении к размеру его должностного оклада, исходя из группы должностей, к которым относится указанная должность, и выплачивается по результатам работы за истекший месяц в целях материального стимулирования труда.

Размеры ежемесячного денежного поощрения, выплачиваемого муниципальным служащим, устанавливаются постановлением главы Читинского муниципального округа Забайкальского края.

48. Лицам, уволенным за нарушение трудовой дисциплины, денежное поощрение не выплачивается.

49. Муниципальным служащим, проработавшим неполный месяц, поощрение выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в соответствующем периоде.

8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

50. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) (далее также – единовременная выплата) производится муниципальному служащему один раз в год в размере двух должностных окладов. На сумму единовременной выплаты начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Основанием для единовременной выплаты является правовой акт представителя нанимателя (работодателя).

51. При разделении очередного отпуска в установленном порядке на части единовременная выплата по желанию муниципального служащего

производится один раз в любой из периодов ухода в отпуск в течение календарного года.

52. Муниципальным служащим, не отработавшим полного года, единовременная выплата начисляется пропорционально фактически отработанному времени в текущем году.

Вновь поступившим муниципальным служащим единовременная выплата производится пропорционально отработанному времени в конце календарного года.

53. Решение о единовременной выплате муниципальному служащему принимается представителем нанимателя (работодателем) на основании письменного заявления муниципального служащего.

54. В случае, если в течении календарного года муниципальным служащим не использовано право на единовременную выплату, единовременная выплата производится на основании его письменного заявления в декабре текущего календарного года.

55. Размер единовременной выплаты определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по замещаемой должности муниципальной службы.

9. Материальная помощь

56. Материальная помощь включается в денежное содержание лиц, замещающих должности муниципальной службы.

57. Выплата материальной помощи муниципальному служащему осуществляется в размере трех должностных окладов в год за счет средств бюджета Читинского муниципального округа Забайкальского края в пределах фонда оплаты труда. На сумму материальной помощи начисляются надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

58. Основанием для выплаты материальной помощи является распоряжение администрации Читинского муниципального округа Забайкальского края.

59. Выплата материальной помощи производится при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в текущем календарном году по заявлению муниципального служащего.

При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по частям материальная помощь к отпуску производится в полном размере при предоставлении муниципальному служащему первой части ежегодного оплачиваемого отпуска

По заявлению муниципального служащего и согласованию руководителя (представителя нанимателя) материальная помощь может быть выплачена в иные сроки в течение календарного года.

60. Размер материальной помощи определяется исходя из установленного должностного оклада на день подачи заявления по замещаемой должности муниципальной службы. В случае изменения

должностного оклада в текущем году размер материальной помощи, фактически выплаченной до изменения, перерасчету не подлежит.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда муниципального служащего.

61. Муниципальному служащему, работающим на условиях неполного рабочего дня, материальная помощь выплачивается в размере установленного должностного оклада по замещаемой должности.

62. Муниципальному служащему, работающему на условиях внутреннего совместительства, материальная помощь выплачивается по установленному должностному окладу основного места работы.

63. Муниципальному служащему, принятому на муниципальную службу в течение календарного года, материальная помощь рассчитывается пропорционально отработанному времени за каждый полный календарный месяц работы в календарном году и выплачивается в декабре текущего календарного года на основании его письменного заявления.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

64. Право на выплату материальной помощи, не полученной муниципальным служащим до истечения текущего календарного года, на последующие годы не переносится.

В случае, если увольняемому муниципальному служащему материальная помощь уже была оказана в текущем календарном году, то выплаченная сумма удержанию не подлежит.

В случае выплаты материальной помощи размер материальной помощи перерасчету и удержанию не подлежит.

65. Материальная помощь не выплачивается муниципальным служащим, увольняемым в связи с несоблюдением ограничений, нарушением запретов и невыполнением обязательств, связанных с муниципальной службой в целях противодействия коррупции.

10. Иные выплаты, предусмотренные федеральными законами

66. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации муниципальному служащему, выполняющему обязанности временно отсутствующего муниципального служащего, производится доплата в случае, если выполнение этих обязанностей не предусмотрено должностной инструкцией (без освобождения от основной работы). Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего муниципального служащего устанавливается по соглашению сторон и не может превышать 50 процентов должностного оклада по основному месту работы.

67. Муниципальному служащему могут производиться иные выплаты, предусмотренные федеральным законодательством, в пределах средств фонда оплаты труда муниципальных служащих.

11. Фонд оплаты труда муниципальных служащих

68. Размер фонда оплаты труда органа местного самоуправления, в расчете на год не может превышать 57 должностных окладов на каждого муниципального служащего.

69. При формировании фонда оплаты труда муниципальных служащих сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

69.1. ежемесячной надбавки к должностному окладу за классный чин – в размере четырех должностных окладов;

69.2. ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет на муниципальной службе – в размере трех должностных окладов;

69.3. ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия муниципальной службы – в размере четырнадцати должностных окладов;

69.4. ежемесячной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, – в размере полутора должностных окладов в расчете на одного муниципального служащего, фактически допущенного к работе со сведениями, составляющими государственную тайну;

69.5. премий за выполнение особо важных и сложных заданий – в размере одного должностного оклада;

69.6. ежемесячного денежного поощрения – в размере 22,5 должностных окладов;

69.7. единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – в размере двух должностных окладов;

69.8 материальной помощи – в размере трех должностных окладов.

69.9. ежемесячной надбавки к должностному окладу за почетные звания Российской Федерации, почетные звания Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, ученую степень (доктор наук, кандидат наук), ученое звание (профессор, доцент) – в размере установленной надбавки.

70. При формировании фонда оплаты труда муниципальных служащих кроме средств, предусмотренных в пункте 68 настоящего Положения, предусматриваются средства:

70.1. на выплату надбавок к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

70.2. на иные выплаты, предусмотренные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Забайкальского края, муниципальными правовыми актами Читинского муниципального округа Забайкальского края.

71. Представитель нанимателя (работодатель) вправе перераспределять средства фонда оплаты труда муниципальных служащих между выплатами, предусмотренными пунктом 68 настоящего Положения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению о размере и условиях
оплаты труда муниципальных служащих
Читинского муниципального округа
Забайкальского края
от 29 октября 2025 года № 44

**Размеры должностных окладов муниципальных служащих Читинского
муниципального округа Забайкальского края**

№ п/п	Наименование должности муниципальной службы	Должностной оклад в % от должностного оклада главы муниципального округа
1	2	3
1	Должности категории «руководители»	
1.1	Высшая группа должностей	
1.1.1	Первый заместитель главы муниципального округа	до 90 %
1.1.2	Заместитель главы муниципального округа	до 80 %
1.1.3	Управляющий делами администрации муниципального округа	до 72 %
1.1.4	Глава городской администрации	до 80 %
1.2	Главная группа должностей	
1.2.1	Заместитель Управляющий делами администрации муниципального округа	до 50 %
1.2.2	Председатель комитета администрации муниципального округа	до 68 %
1.2.3	Начальник управления администрации муниципального округа	до 68 %
1.2.4	Начальник управления комитета администрации муниципального округа	До 68 %
1.2.5	Заместитель председателя комитета администрации муниципального округа	до 57 %
1.2.5	Заместитель начальника управления администрации муниципального округа	до 57 %
1.2.6	Заместитель начальника управления комитета администрации муниципального района	до 57%
1.2.7	Глава сельской администрации	до 68 %
1.3	Ведущая группа должностей	
1.3.1	Начальник отдела администрации муниципального округа	до 57 %

1.3.2	Заместитель начальника отдела администрации муниципального округа	до 50 %
1.3.3	Заместитель главы сельской администрации	до 50 %
1.3.4	Начальник отдела городской администрации	до 57 %
1.3.5	Заместитель начальника отдела городской администрации	до 50 %
2.	Должности категории «специалисты»	
2.1	Ведущая группа должностей	
2.1.1	Начальник отдела комитета администрации муниципального округа	до 48 %
2.1.2	Начальник отдела управления администрации муниципального округа	до 48 %
2.1.3	Начальник отдела управления комитета администрации муниципального округа	до 48 %
2.1.2	Консультант	до 48 %
2.1.3	Инспектор	до 48 %
2.2.	Старшая группа должностей	
2.2.1	Главный специалист	до 45 %
2.2.2	Ведущий специалист	до 42 %
3.	Должности категории «обеспечивающие специалисты»	
3.1.	Старшая группа должностей	
3.1.1	Старший специалист 1 разряда	до 40 %
3.1.2	Старший специалист 2 разряда	До 38%
4	Младшая группа должностей	
4.1.1	Специалист 1 разряда	До 36%
4.1.2	Специалист 2 разряда	До 35%