

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА «ХИЛОКСКИЙ РАЙОН»**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«17» января 2025 года

№ 28

г. Хилок

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилоцкий район», за исключением муниципальных учреждений образования и культуры

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь решением Совета муниципального района «Хилоцкий район» от 26 июня 2014 года № 16.93 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилоцкий район» (в редакции от 27 сентября 2024 года № 30.150), постановлением администрации муниципального района «Хилоцкий район» от 28 декабря 2024 года № 860 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилоцкий район», администрация муниципального района «Хилоцкий район» **постановляет:**

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилоцкий район», за исключением муниципальных учреждений образования и культуры, согласно приложению.

2. Действие настоящего постановления распространить на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

4. Настоящее решение опубликовать (обнародовать) соответствовать с Уставом муниципального района «Хилоцкий район».

И.о.главы муниципального района
«Хилоцкий район»



А.Н.Ермолаев

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального района
«Хилокский район»
от «17» 01. 2025 года № 28



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных учреждений,
финансируемых из бюджета муниципального района «Хилокский район»,
за исключением муниципальных учреждений образования и культуры**

1. Общие положения

1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилокский район», за исключением муниципальных учреждений образования и культуры (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Забайкальского края, решением Совета муниципального района «Хилокский район» от 26 июня 2014 года № 16.93 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилокский район» (в редакции от 27 сентября 2024 года № 30.150), постановлением администрации муниципального района «Хилокский район» от 28 декабря 2024 года № 860 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального района «Хилокский район».

2. Примерное положение определяет единую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, за исключением муниципальных учреждений образования и культуры (далее – муниципальные учреждения) и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты и устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Забайкальского края, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального района «Хилокский район», содержащими нормы трудового права.

3. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливается с учетом:

3.1. основных государственных гарантий по оплате труда работников;

3.2. единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых ежегодно Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

3.3. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3.4. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3.5. мнения профсоюзной организации или иного представительного органа работников муниципальных учреждений.

4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

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

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В составе заработной платы работников муниципальных учреждений, размер которой не превышает размер минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), не учитываются.

7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем этого учреждения в порядке, предусмотренном Уставом муниципального учреждения, и включает в себя все должности служащих, профессий рабочих данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач, объёмных и финансовых показателей.

8. Фонд оплаты работников муниципальных учреждений индексируется с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в размере, установленном в бюджете муниципального района «Хилокский район» на соответствующий год.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

9. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессионально-квалификационным группам устанавливаются администрацией муниципального района «Хилокский район».

10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп), а по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, - с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, и не могут быть ниже рекомендуемых размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), установленных администрацией муниципального района «Хилокский район» для работников муниципальных учреждений соответствующих отраслей.

11. Оклады (должностные оклады), тарифные ставки специалистов муниципальных учреждений, работающих в сельской местности, повышаются на 25 процентов.

12. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных учреждений их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах и осуществляются в пределах фонда оплаты труда муниципальных учреждений.

14. Размеры компенсационных выплат работникам муниципальных учреждений устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

15. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты компенсационного характера.

16. Работникам муниципальных учреждений выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка.

Районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями выплачивается в размере, установленном федеральным законодательством.

Процентная надбавка к заработной плате устанавливается за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты, в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы, с увеличением на 10 процентов за каждые последующие два года работы, но не свыше 30 процентов.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производятся в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат - 4 процента от оклада.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

18. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

а) Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

б) Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

в) Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Работникам муниципальных учреждений, работающих в сменном режиме, доплата за работу в ночное время производится в размере 40 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Работникам сторожевой охраны муниципальных учреждений доплата за работу в ночное время производится в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

г) Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

19. Выплаты стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда муниципальных учреждений.

Размеры стимулирующих выплат работникам муниципальных учреждений устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за особые условия работы;
- надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- надбавка молодым специалистам;
- надбавка водителям за классность;
- надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения и др.;
- система премирования;
- иные выплаты стимулирующего характера.

21. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с муниципальными учреждениями в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на срок до трех лет с момента заключения с муниципальными учреждениями трудового договора, указанного в абзаце первом настоящего пункта.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста в течение трех лет после заключения с муниципальным учреждением трудового договора, в другое муниципальное учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

22. Надбавка водителям за классность устанавливается в следующих размерах:

2 класс - 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

1 класс - 25 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

23. Надбавка за почетное звание, ведомственный знак отличия, ученую степень, ученое звание, за высокие спортивные достижения устанавливается:

- в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим:

почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим:

почетные звания, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности;

- в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам муниципальных учреждений, имеющим:

почетные профессиональные звания Забайкальского края, почетные профессиональные звания Читинской области, почетные звания профессиональных работников Читинской области, почетные звания по профессии Агинского Бурятского автономного округа, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника;

ведомственные знаки отличия, при условии соответствия награды профилю учреждения либо деятельности (специализации) работника.

Работникам муниципальных учреждений, имеющим два и более почетных звания, надбавка за почетное звание выплачивается по одному из оснований по выбору работника.

Работникам муниципальных учреждений, имеющим почетное звание и ученую степень, надбавка выплачивается по каждому основанию.

24. Решение о введении и условиях осуществления выплат за интенсивность и высокие результаты работы, качество, особые условия выполняемых работ муниципальным учреждением принимается самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

25. В пределах средств фонда оплаты труда руководители муниципальных учреждений вправе применять систему премирования работников муниципальных учреждений с учетом показателей эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений установленную локальными нормативными актами.

В целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал и т.д.) осуществляется в пределах фонда оплаты труда по итогам оценки

результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Конкретный порядок, показатели, условия, размеры и иные элементы премирования работников утверждаются локальным нормативным актом муниципального учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Размер премирования не должен превышать 100% от оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, ставки заработной платы.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальными нормативными актами учреждения.

26. При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

27. Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

6. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

28. Оплата труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат и определяется трудовым договором с учетом предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), определяемого учредителем соответствующего муниципального учреждения, в размере, не превышающем размера, который установлен администрацией муниципального района «Хилокский район».

29. Порядок и размеры оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров устанавливаются администрацией муниципального района «Хилокский район».

7. Формирование фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений

30. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется ежегодно, устанавливается на календарный год. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений формируется исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,

компенсационных, стимулирующих выплат, гарантированных доплат в пределах объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальному учреждению из бюджета муниципального района «Хилокский район», и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

31. Экономия средств фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений может направляться на предоставление стимулирующих выплат.

8. Заключительные положения

32. В случае если месячная заработная плата работников муниципальных учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

32. В случае если минимальное значение размера заработной платы работников муниципальных учреждений, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования без учета районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ниже уровня минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом Забайкальского края, обеспечивающим рост заработной платы в Забайкальском крае, работнику устанавливается гарантированная персональная надбавка до указанного уровня.

33. Работникам муниципальных учреждений при предоставлении ежегодного отпуска выплачивается материальная помощь в размере одного оклада без учета районного регулирования.

Порядок и условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с муниципальными нормативными правовыми актами муниципального района «Хилокский район».