

**Представительное Собрание  
Льговского района Курской области  
четвертого созыва**

**РЕШЕНИЕ**

от «23» декабря 2021 г. № 178

**Об утверждении Положения об оплате труда, премировании и  
дополнительных выплатах для работников муниципального казенного  
учреждения по обеспечению деятельности Администрации  
Льговского района Курской области**

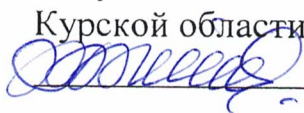
В соответствии с Постановлением Президента Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений», Постановлением губернатора от 29 декабря 2007г. № 596 «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», ст.23 Устава муниципального района «Льговский район» Курской области, Представительное Собрание Льговского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда, премировании и дополнительных выплатах для работников муниципального казенного учреждения по обеспечению деятельности Администрации Льговского района Курской области.

2. Управлению финансов Администрации Льговского района Курской области обеспечить финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего решения в пределах средств, предусмотренных в местном бюджете на финансовый год.

3. Настоящее Решение подлежит размещению на официальном сайте МО «Льговский район» Курской области и вступает в силу с 01 января 2022 года.

Председатель Представительного  
Собрания Льговского района  
Курской области Глава Льговского района  
Курской области



Т.В.Полякова



С.Н.Коростелев

Утверждено  
решением Представительного Собрания  
Льговского района Курской области  
от 23 декабря 2021 г. № 178

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА, ПРЕМИРОВАНИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНЫХ**  
**ВЫПЛАТАХ ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**  
**АДМИНИСТРАЦИИ ЛЬГОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда, премировании и дополнительных выплатах (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения по обеспечению деятельности Администрации Льговского района (далее – учреждения) за счет средств местного бюджета.

1.3. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Положением и трудовыми договорами.

1.4. За труд в организации каждый работник получает заработную плату, которая складывается из оклада (должностных окладов), стимулирующих выплат, доплат, надбавок, премии и максимальным размером не ограничивается. Оклад носит постоянный характер и меняется только на основании приказа директора организации; надбавки выплачиваются каждому работнику ежемесячно, в размере, определяемом настоящим положением. Доплаты и премии выплачиваются в зависимости от условий предусмотренных трудовым договором, приказом по организации и настоящим Положением.

Работодатель вправе устанавливать новые виды доплат и иных стимулирующих выплат путем внесения изменений в настоящее Положение.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области.

## II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер месячной тарифной ставки (оклада) определяется Штатным расписанием учреждения. В месячную тарифную ставку (оклад) не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в Штатное расписание учреждения.

2.2. Руководителям, работникам, которым установлены оклады, оплата труда производится согласно штатному расписанию, утвержденному руководителем предприятия, и количеству отработанного времени.

2.3. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Трудового кодекса РФ и законодательством РФ и Курской области;

2.4. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств местного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться муниципальным казенным учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.5. Учреждение в пределах имеющихся у него лимитов бюджетных средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, согласно Приложению № 1.

Лица, не имеющие социальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо, на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

2.8. Выплата заработной платы в организации производится в денежной форме в рублях.

При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику путем перечисления на расчетный счет (банковскую карточку) два раза в месяц

20 числа текущего месяца – 40% от начисленной заработной платы и 5 числа следующего месяца – оставшаяся часть оклада, доплаты и премии. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.9. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### **III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

3.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

3.6. Премирование руководителя осуществляется по решению учредителя с учетом результатов деятельности учреждения, утвержденным локальным нормативно-правовым актом, в пределах фонда оплаты труда и при наличии денежных средств.

3.7. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются за счет лимитов бюджетных обязательств,

предусмотренных на оплату труда работников учреждения на основании приказа МКУ «ОДА».

#### IV. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, муниципальных казенных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Льговского района Курской области от 01.07.2011г. №268 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях». Разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

–выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

–процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

–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;

–доплата за работу в ночное время;

–повышенная оплата сверхурочной работы.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к

окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

4.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.4. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер оплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер оплаты и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до



6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму рабочего времени в соответствующем месяце в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

## **V. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, муниципальных казенных учреждениях, утвержденным постановлением Главы администрации Льговского района Курской области от 01.07.2011г. №269 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях», в учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за категорию вождения транспортного средства;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы – квартал, год (при наличии денежных средств).

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются и выплачиваются на основании приказа руководителя ежемесячно в процентах к окладу (ставке).

Для водителей транспортных средств, у которых открыта категория

«В», выплата за категорию вождения транспортных средств составляет 10%, для водителей, у которых открыта категория «В», «С», «D» и другие – 25% от тарифной ставки за фактически отработанное водителем время на рейсе.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет (далее – процентная надбавка) выплачивается к окладам работников учреждения в следующих размерах при выслуге лет:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 10%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 15%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 20%;
- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 25%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 30%.

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа руководителя по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы. В стаж работы, дающий работникам (диспетчерам системы-112, оперативным дежурным ЕДДС) на получение надбавки за выслугу лет, включается все время работы в организациях МЧС России.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам МКУ «ОДА», кроме руководителя производятся по решению руководителя учреждения на основании выполнения критериев оценки деятельности, утвержденного локальным нормативно-правовым актом.

5.3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера выплачивается в пределах фонда оплаты труда и наличии денежных средств.

5.4. Премия по итогам работы за период (квартал, год) – выплачивается с целью поощрения работника за общие результаты труда по итогам работы, при наличии денежных средств.

Время нахождения в очередном отпуске, в учебном отпуске, отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а так же в связи с болезнью и другими

уважительными причинами в календарный период не включаются.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности; оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств премиального фонда оплаты труда руководителю и работникам учреждения, при наличии денежных средств. Премииальный фонд рассчитывается в размере до 3-х должностных окладов в год. Премия по итогам работы (квартал, год) начисляется пропорционально отработанному времени.

По решению руководителя учреждения работники, совершившие нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтверждение в виде приказа, распоряжения, служебной записки или иного документа.

Решение руководителя учреждения о депремировании работника

или уменьшении размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения квартала или года выплата квартальной или годовой премии не производится.

## **VI. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

6.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с Учредителем.

6.2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, руководителю учреждения может быть оказана единовременная выплата к очередному ежегодному отпуску в размере двух должностных окладов.

7.2. Работникам, впервые принятым на работу в текущем календарном году, единовременная выплата к отпуску производится пропорционально отработанному времени с момента приема на работу до окончания календарного года.

В случаях использования отпуска руководителем или работником частями единовременная выплата к отпуску производится при первоначальном использовании части отпуска, который составляет не менее 14 календарных дней.

7.3. Из фонда оплаты труда работникам учреждения, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь

- ко дню профессионального праздника;
- по случаю заболевания работника;
- в связи со смертью членов семьи (родителей, супругов, детей), подтвержденной соответствующими документами;
- в связи с юбилейной датой (50, 55 и 60 лет);

- в связи со свадьбой работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в иных случаях.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает:

– в отношении руководителя учреждения – Глава Льговского района Курской области на основании письменного заявления руководителя учреждения;

– в отношении работников учреждения – руководитель учреждения на основании письменного заявления работников учреждения.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии по фонду оплаты труда и наличии денежных средств.

7.4. Иные вопросы выплаты заработной платы регулируются действующим трудовым законодательством РФ.

к Положению об оплате труда,  
премировании и дополнительных выплатах  
для работников Муниципального казенного  
учреждения по обеспечению деятельности  
Администрации Льговского района Курской области,  
утвержденному решением Представительного  
Собрания Льговского района Курской области  
от 23 декабря 2021 г. № 178

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей  
руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад (рублей)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Секретарь	4682,00
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Старший дежурный оперативный	4682,00
	Дежурный оперативный	4682,00
	Помощник дежурного оперативного – оператор 112	4682,00
<b>3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	6703,00
<b>4. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»</b>		
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	8938,00

**Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий  
рабочих**

Квалификационные уровни	Наименование должностей, отнесенных к квалификационным уровням	Рекомендуемый должностной оклад (рублей)
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	3620,00
	Сторож	3464,00
	Истопник	3620,00
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4682,00
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5765,00