АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НИЖНЕПАВЛОВСКИЙ СЕЛЬСОВЕТ ОРЕНБУРГСКОГО РАЙОНА ОРЕНБУРГСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

30.12.2025 № 193-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании Устава муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области и в целях установления системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников муниципального казенного учреждения «Управление хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области» (далее – МКУ «Управление ХИО администрации МО Нижнепавловский сельсовет») согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

2. Заместителю главы администрации Слободсковой Н.Ю. в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, предупредить директора МКУ «Управление ХИО администрации МО Нижнепавловский сельсовет» о предстоящем изменении условий заключенного с ним трудового договора в части, касающейся оплаты труда.

3. Признать утратившими силу с 1 января 2026 года следующие постановления администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области:

- от 25.01.2024 № 09-п «Об утверждении Положения об оплате тр работников Муниципального казенного учреждения «Управлени хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области»;

- от 22.11.2024 № 246-п «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области».

4. Настоящее постановление подлежит обнародованию в специально отведенных местах на территории муниципального образования и размещению на официальном сайте муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяет свою силу на правовые отношения с 01.01.2026 года.

Глава муниципального образования С.В. Охотин

Верно: заместитель главы администрации Н.Ю. Слободскова

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Нижнепавловский сельсовет
от 30.12.2025 года № 193-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Управление хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области»

Статья 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает единые условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Управленне хозяйственного и информационного обеспечения администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области» (далее – Учреждения).

1.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из утвержденного объема лимитов бюджетных обязательств.

1.3. Заработная плата работников, устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей работников учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.6. Увеличение (индексация) должностных окладов работников Учреждения осуществляется на основании правового акта администрации муниципального образования Нижнепавловский сельсовет Оренбургского района Оренбургской области.

1.7. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

-единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

-профессиональных квалификационных групп;

-перечня выплат компенсационного характера;

-перечня выплат стимулирующего характера;

-единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов.

Статья 2. Общие условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников Учреждения является основным средством их материального обеспечения и стимулирования профессиональной деятельности по замещаемой должности.

2.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

-должностной оклад (ставка);

-выплаты стимулирующего характера;

-выплаты компенсационного характера.

2.3. Заработная плата работников включает ежемесячные и иные дополнительные выплаты.

2.4. К ежемесячным выплатам относятся:

а) должностной оклад (тарифная ставка);

б) ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

-надбавка за интенсивность и высокие результаты работы,

-надбавка за стаж работы;

в) ежемесячные выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.5. Дополнительные выплаты стимулирующего характера состоят из материальной помощи, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, премиальных выплат (за выполнение особо важных и сложных заданий, по результатам работы за квартал и за год, к юбилейным датам и праздничным дням).

Дополнительные выплаты компенсационного характера состоят из выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.6. К заработной плате работников (с учетом всех выплат стимулирующего и компенсационного характера) в соответствии с федеральным законодательством устанавливается районный коэффициент.

Статья 3. Размеры должностных окладов

Должностные оклады (ставки) устанавливаются работникам Учреждения в следующих размерах:

1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Общеотраслевые должности руководителей		
Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
-	Директор	21814,00
Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, инструктор-методист	17001,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, специалист по административно-хозяйственной деятельности	19834,00

2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)

1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	7283,00
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня		
Квалификационные уровни	Наименование должности	Должностной оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля, тракторист, слесарь	7446,00

Статья 4. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера

4.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (далее – за интенсивность) устанавливается на основании оценки трудовой деятельности работника, сложности выполняемой им работы, ее результативности, а также с учетом специальных знаний, умений и навыков для исполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

4.1.2. Размер ежемесячной надбавки за интенсивность устанавливается в процентном отношении от должностного оклада.

4.1.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность работникам Учреждения устанавливается на основании приказа директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность директору Учреждения устанавливается на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет.

4.1.4. Основными условиями повышения размера ежемесячной надбавки за интенсивность являются:

-изменение существенных условий труда, связанных с увеличением должностных обязанностей (с обязательным внесением изменений в трудовой договор и должностную инструкцию);

-выполнение сложных и важных работ по осуществлению деятельности органов местного самоуправления;

-проявление инициативы и творческого подхода к делу;

-повышение профессиональных знаний и навыков работника, способствующих более эффективной организации труда.

4.1.5. Основными условиями снижения размера ежемесячной надбавки за интенсивность являются:

-некачественное и несвоевременное выполнение поручений и заданий непосредственного руководителя;

-применение мер дисциплинарных взысканий в течение года.

4.1.6. Изменение размера ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы оформляется в порядке, который предусмотрен для ее установления.

4.2. Ежемесячная надбавка за стаж работы.

4.2.1. Ежемесячная надбавка за стаж работы устанавливается работникам, замещающим должности руководителей, специалистов и служащих, и исчисляется в процентах к должностному окладу при стаже работы:

от 1 года до 5 лет - 10%,
от 5 до 10 лет - 15%,
от 10 до 15 лет - 20%,
от 15 лет и выше - 30%.

4.2.2. При исчислении стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за стаж работы работникам Учреждения, учитывается период работы в органах местного самоуправления муниципального образования Нижнепавловский сельсовет и в подведомственных им муниципальных учреждениях.

4.2.3. Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера надбавки, на основании приказа директора Учреждения.

Ежемесячная надбавка за стаж работы директору Учреждения устанавливается на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет.

Статья 5. Дополнительные выплаты стимулирующего характера

5.1. Материальная помощь:

5.1.1. Материальная помощь в размере одного должностного оклада выплачивается работникам Учреждения в следующих случаях:

-регистрации брака работника (впервые);

-рождения (каждого) ребенка;

-в связи с юбилейными датами (40 лет, 45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет со дня рождения);

-смерти близких родственников (родителей, супруги (супруга), детей, родных братьев и сестер);

- при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск в течение календарного года;

- утраты или повреждения имущества в результате пожара или стихийного бедствия, непредвиденных обстоятельств (квартирная кража, авария системы водоснабжения, отопления);

- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию.

5.1.2. Работник вместе с заявлением должен предоставить работодателю копию соответствующего документа, подтверждающего его право на получение материальной помощи по соответствующему основанию.

5.1.3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора Учреждения.

Материальная помощь директору Учреждения выплачивается на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет

5.1.4. Материальная помощь выплачивается с учетом районного коэффициента.

5.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.2.1. При предоставлении работникам, замещающим должности руководителей, специалистов и служащих, ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов из расчета оклада, установленного на день выплаты.

5.2.2. В случае, если ежегодный отпуск предоставляется по частям, единовременная выплата предоставляется по заявлению работника при предоставлении одной из частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.2.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в п. 5.2.1 настоящего положения, выплачивается на основании приказа директора.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска директору Учреждения выплачивается на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет.

5.2.4 Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается с учетом районного коэффициента.

5.3. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий:

5.3.1. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается в пределах фонда оплаты труда в размере одного должностного оклада, установленного на дату издания приказа работодателя.

5.3.2. Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается приказом директора Учреждения.

Решение о выплате премии за выполнение особо важных и сложных заданий директору Учреждения принимается распоряжением главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет.

5.3.3. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается за:

-выполнение работ, договоров, разработку программ, проектов нормативных актов, методик и других документов, имеющих особую сложность, в результате которых получен

экономический эффект, а также положительные результаты в социально-экономическом развитии муниципального образования;

-своевременное либо досрочное выполнение на высоком профессиональном уровне сложных заданий и поручений главы муниципального образования;

-выполнение в оперативном режиме большого объема внеплановой работы и других сложных заданий.

5.4. Премии по результатам работы за квартал и за год:

5.4.1. Премирование работников производится за общие результаты по итогам работы за квартал и за год в целях обеспечения материальной заинтересованности в своевременном и качественном выполнении своих должностных обязанностей, повышения ответственности за порученный участок работы.

5.4.2. Премирование работников производится в пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда за квартал и за год в следующих размерах:

а) премия по результатам работы за квартал – не более двух должностных окладов;

б) премия по результатам работы за год – не более четырех должностных окладов.

5.4.3. Премия по результатам работы за квартал и за год работникам Учреждения выплачивается на основании приказа директора Учреждения.

Премия по результатам работы за квартал и за год директору Учреждения выплачивается на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет.

5.4.4. Премия по результатам работы выплачивается за фактически отработанное время. При этом время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске принимается в расчет для начисления премии.

5.4.5. Право на получение премии по итогам работы не имеют работники, уволенные по основаниям, предусмотренным статьей 77 Трудового кодекса Российской Федерации (собственное желание) за исключением случаев увольнения в связи:

-с призывом на действительную военную службу,

-с выходом на пенсию (впервые),

-с организационно-штатными мероприятиями (пп.1,2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации)

5.4.6. Премия не выплачивается работникам:

-принятым для временного замещения (до 2-х месяцев) основных работников;

-принятым сроком до одного года;

-имеющим 2 и более неснятых дисциплинарных взыскания в отчетном году;

-допустившим в течение года грубое нарушение трудовой дисциплины, предусмотренное Трудовым кодексом Российской Федерации, вне зависимости от применения к ним мер дисциплинарного взыскания.

5.4.7. Размер премии может определяться в абсолютных суммах (рублях) либо может устанавливаться в процентах от должностного оклада.

5.4.8. Премия выплачивается с учетом районного коэффициента.

5.5. Премия к юбилейным датам и праздничным дням:

В пределах сложившейся экономии по фонду оплаты труда работники Учреждения (на основании приказа директора Учреждения) и директор Учреждения (на основании распоряжения главы муниципального образования Нижнепавловский сельсовет) могут быть поощрены денежной премией в связи со знаменательными государственными и праздничными датами, юбилейными событиями в жизни села, а также профессиональными праздниками, в размере, не превышающем шесть должностных окладов в год, установленных на дату издания соответствующего правового акта.

Статья 6. Дополнительные выплаты компенсационного характера

6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и

(или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

6.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

6.3. 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 доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах утвержденных бюджетных средств в части оплаты труда.

Статья 7. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения

7.1. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов (ставок), предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

а) ежемесячной надбавки к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы – в размере семнадцати должностных окладов;

б) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет – в размере трех должностных окладов;

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

г) материальная помощь, при представлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

7.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется также с учетом средств, необходимых на выплату районного коэффициента.

7.3. Работодатель вправе перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными пунктом 7.1 настоящей статьи.

7.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения может быть увеличен за счет перераспределения расходов на текущее содержание и начислений на оплату труда в пределах сметы расходов.

7.5. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается за счет средств местного бюджета. Привлечение иных источников не допускается.