



АДМИНИСТРАЦИЯ
ПОПЕРЕЧЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КОТЕЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 15.06.2026 г.

№ 35-б

Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
«Попереченское» Попереченского сельского поселения Котельниковского
муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Попереченского сельского поселения Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Попереченское» Попереченского сельского поселения Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 15.06.2026 г.

Глава Попереченского
сельского поселения
Котельниковского
муниципального района
Волгоградской области



И. Б. Сулейманова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Попереченского сельского поселе-
ния Котельниковского муниципаль-
ного района Волгоградской области
от 15.06.2026 г. № 35-б

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Попереченское» Попереченского сельского поселения Котельниковского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 года № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения «Попереченское» Попереченского сельского поселения Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее именуется – Учреждение) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета Попереченского сельского поселения.

1.4. Индексация базовых (минимальных) размеров окладов (должностных окладов) производится в соответствии с действующим законодательством. При индексации (увеличении) базовых (минимальных) размеров окладов (должностных окладов) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. 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 законодательством.

1.8. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается. Выплаты по заработной плате работников Учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, утвержденных на оплату труда.

1.9. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения могут направляться Учреждением на оплату труда работников Учреждения в виде выплат стимулирующего характера.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры базовых (минимальных) окладов (должностных окладов) работников Учреждения (за исключением руководителя), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и приведены в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.5. С учетом условий и интенсивности труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1 Выплаты работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет четыре процента оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до шести процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае, если до вступления в силу настоящего Положения были установлены более высокие размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то такие размеры не могут быть снижены по сравнению с размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится.

3.1.2 Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, приказом руководителя Учреждения производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обя-

занностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работников Учреждения, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера работников Учреждения (за исключением руководителей учреждений) относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- а) надбавка за интенсивность;
- б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Надбавка за интенсивность устанавливается за выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и других), за использование в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда.

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику на срок не более одного календарного года на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения, но не более 100 процентов от оклада (должностного оклада).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать сложность, важность выполняемой работы; уровень исполнительской дисциплины; степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; эффективное участие в развитии предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций в учреждении по вине работника; обеспечение качественного санитарно-гигиенического состояния помещений и земельного участка и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не должен превышать 100 процентов.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.1.2. выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- от 1 до 8 лет - 10 процентов;
- от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- от 18 до 23 лет - 25 процентов;
- свыше 23 лет - 30 процентов.

Под продолжительностью работы в учреждении понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Размер выплат за продолжительность работы не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки, за исключением случаев, установленных действующим законодательством.

4.1.3. премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за год не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада).

Выплата работникам Учреждения премии по итогам работы осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения на условиях и в размерах, определенных локальным нормативным актом Учреждения.

Премирование работников по результатам работы за год устанавливается директором Учреждения по конечным результатам труда работника в зависимости от личного вклада в общие результаты работы при наличии средств на статье по выплате заработной платы.

Работникам Учреждения, проработавшему неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время;

б) Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.2. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера устанавливаются по результатам деятельности Учреждения (за исключением стимулирующих выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет).

4.3. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

4.4. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Суммарный размер выплат по надбавкам указанным в п. 4.1.1. и п. 4.1.2. Положения, не должен превышать 150 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из:

- должностного оклада;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем муниципального Учреждения, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения (штатной численности работников Учреждения; показателей, учитывающих режим работы Учреждения; наличия обособленных подразделений, наличия зданий, помещений; разъездного характера работы; масштаба и сложности руководства; участия в государственных федеральных или региональных и муниципальных программах; совмещения одновременно функций (выполнения работ) по нескольким направлениям и другое).

5.4. Индексация размеров должностных окладов производится в размерах и в сроки, установленные трудовым законодательством и нормативными актами администрации Попереченского сельского поселения.

5.5. Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения определяется:

- при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

— при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения, относятся:

1) надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет устанавливаются в размере, установленном для работников Учреждения в соответствии с п. 4.1.2. настоящего Положения. Трудовой стаж рассчитывается как суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а именно время работы как по основному месту работы, так и по совместительству. Основным документом о трудовой деятельности и стаже работника является трудовая книжка;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю Учреждения, о размере, периоде и условиях его выплаты принимается учредителем.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю Учреждения учитывается уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом следующих показателей (критериев) результативности труда:

- компетентность при выполнении наиболее важных, сложных и ответственных работ, разработка, согласование и реализация нормативных правовых актов Попереченского сельского поселения Котельниковского муниципального района, локальных актов Учреждения, а также других служебных документов;
- привлечение к выполнению непредвиденных и ответственных работ, не предусмотренных должностной инструкцией;
- профессиональный уровень и высокая ответственность при исполнении должностных обязанностей;
- компетентность в принятии управленческих решений;
- специальный режим работы (психологические перегрузки, систематическая переработка сверх нормальной продолжительности рабочего дня и др.).

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

3) премиальные выплаты:

Премия по итогам работы за год.

Размер премии за год не должен превышать 200 процентов должностного оклада. Премирование руководителя Учреждения по итогам работы за год осуществляется по решению учредителя Учреждения, с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения по видам премий.

Выплата премии по итогам работы за год производится при наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения. При установлении руководителю Учреждения размера премии по итогам работы за год учитывается:

- выполнение муниципального задания по количеству оказанных государственных и муниципальных услуг (в том числе консультаций);
- рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов;
- информирование потенциальных потребителей государственных и муниципальных услуг о возможности их получения в Учреждении;
- целевое использование бюджетных средств в прошедшем году;
- проявленная инициатива, вклад в выполнение установленных заданий и поручений.

Руководитель Учреждения может быть лишен премии по итогам работы за год полностью или частично (от 10% до 100%) в соответствии с принятым решением учредителя Учреждения:

- нарушение правил трудовой и исполнительской дисциплины, имевшее место в течение года;
- невыполнение показателей премирования, установленных для выплаты премии по итогам работы за квартал;
- не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание.

Руководителю Учреждения, проработавшему неполный календарный год, премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное время. Премия по итогам работы за год не выплачивается руководителю Учреждения:

- находящемуся в отпуске по уходу за ребенком;
- уволенному с занимаемой должности.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю Учреждения может быть выплачена по решению учредителя Учреждения. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, включаются в средний заработок и в установленном порядке облагаются налогом на доходы физических лиц.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения выплачиваются одновременно с заработной платой.

5.8. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами,

содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения) может предоставляться материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Материальная помощь руководителю Учреждения оказывается из фонда оплаты труда Учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает учредитель Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Материальная помощь работникам (в том числе руководителю Учреждения) выплачивается, как правило, единовременно при уходе в ежегодный очередной оплачиваемый отпуск, но может быть выплачена в иные сроки по решению учредителя Учреждения (для руководителя) и по решению руководителя Учреждения (для остальных работников Учреждения) на основании письменного заявления.

Расчетный период для оказания материальной помощи работникам Учреждения – календарный год.

6.2. Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Попереченское» Котельниковского муниципального района Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) работников учреждения по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

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

- 1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

1 квалификационный уровень: бухгалтер.

14419

РАЗМЕРЫ

базовых окладов рабочих

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (рублей)
1	2	3

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих:

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:

1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС; слесарь, контролер водопроводного хозяйства, слесарь аварийно-восстановительных работ.

10551