

**КУРГАНСКАЯ ОБЛАСТЬ
ЗВЕРИНОГОЛОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ
АДМИНИСТРАЦИЯ ЗВЕРИНОГОЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 2 июля 2026 года №556

О внесении изменений в постановление Администрации Звериноголовского муниципального округа Курганской области от 26 августа 2025 года №768 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Звериноголовского муниципального округа Курганской области»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях приведения в соответствие с действующим законодательством системы оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих в органах местного самоуправления и в подведомственных им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области Администрация Звериноголовского муниципального округа Курганской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в приложение к постановлению Администрации Звериноголовского муниципального округа Курганской области от 26 августа 2025 года №768 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Звериноголовского муниципального округа Курганской области» изменения, изложив его в новой редакции в соответствии с приложением к настоящему постановлению.

2. Установить, что расходы, связанные с оплатой труда для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Звериноголовского муниципального округа Курганской области по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, производится в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

4. Опубликовать настоящее постановление в информационном бюллетене «Вестник Звериноголовского муниципального округа» и разместить на официальном сайте Администрации Звериноголовского муниципального округа Курганской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Настоящее постановление вступает в силу после опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2025 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами – руководителя аппарата Администрации Звериноголовского муниципального округа Курганской области.

Временно исполняющий полномочия
Главы Звериноголовского муниципального
округа Курганской области

О.П. Вихорева

Приложение
к постановлению Администрации
Звериноголовского муниципального
округа от 2 июля 2026 года №556
«О внесении изменений в постановление
Администрации Звериноголовского муниципального
округа Курганской области от 26 августа 2025 года №768
«Об утверждении Положения об оплате труда
работников по общеотраслевым должностям служащих и
профессиям рабочих органов местного самоуправления
и муниципальных учреждений Звериноголовского
муниципального округа Курганской области»»

Положение
об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и
профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных
учреждений Звериноголовского муниципального округа Курганской области

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Звериноголовского муниципального округа Курганской области по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих (далее - Положение) разработано в целях определения единых подходов к оплате труда указанных категорий работников во всех отраслях бюджетной сферы в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях Звериноголовского муниципального округа Курганской области (далее - муниципальные учреждения).

2. Условия оплаты труда работников включают размеры окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утвержденными Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, и разрабатываются на основе действующего законодательства и устанавливаются в пределах утвержденного годового фонда оплаты труда.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

5. 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.

6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета.

Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1. Размеры окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих

№ п/п	Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклады (должностные оклады), рублей
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Агент, агент по закупкам, агент по снабжению, агент рекламный, архивариус, ассистент инспектора фонда, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей автомобилей, общежитию и др.), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, инспектор по учету, калькулятор, кассир, кодификатор, комендант, контролер пассажирского транспорта, копировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь- машинистка, секретарь-стенографистка, стенографистка, статистик, счетовод, табельщик, таксировщик, учетчик, хронометражист, чертежник, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов	6660,00
1.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6972,00
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Агент коммерческий, агент по продаже недвижимости, агент страховой, агент торговый, администратор, аукционист, диспетчер, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за	8276,00

		исполнением поручений, инструктор-дактилолог, консультант по налогам и сборам, лаборант, оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ, оператор диспетчерской службы, переводчик-дактилолог, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, специалист адресносправочной службы, специалист паспортно-визовой службы, специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, техник, техник вычислительного (информационно вычислительного) центра, техник- конструктор, техник-лаборант, техник по защите информации, техник по инвентаризации строений и сооружений, техник по инструменту, техник по метрологии, техник по наладке и испытаниям, техник по планированию, техник по стандартизации, техник по труду, техник -программист, техник-технолог, товаровед, художник	
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией, заведующий фотолабораторией, руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого	8586,00

		квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
2.3.	3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы), заведующий научно-технической библиотекой, заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8899,0
2.4.	4 квалификационный уровень	Заведующий виварием, мастер контрольный (участка, цеха), мастер участка (включая старшего), механик, начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9272,0
2.5.	5 квалификационный уровень	Начальник гаража, начальник (заведующий мастерской), начальник ремонтного цеха, начальник цеха (участка), начальник смены (участка)	9708,00
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Аналитик, архитектор, аудитор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по автоматизированным системам управления производством, инженер по защите информации, инженер по инвентаризации строений и сооружений, инженер по инструменту, инженер по качеству, инженер по комплектации оборудования, инженер-конструктор (конструктор), инженер-лаборант,	10765,00

		инженер по метрологии, инженер по надзору за строительством, инженер по наладке и испытаниям, инженер по научно- технической информации, инженер по нормированию труда, инженер по организации и нормированию труда, инженер по организации труда, инженер по организации управления производством, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер по патентной и изобретательской работе, инженер по подготовке кадров, инженер по подготовке производства, инженер по ремонту, инженер по стандартизации, инженер- программист (программист), инженер- технолог (технолог), инженер-электроник (электроник), инженер-энергетик (энергетик), инспектор фонда, математик, менеджер, менеджер по персоналу, менеджер по рекламе, менеджер по связям с общественностью, оценщик, переводчик, переводчик синхронный, профконсультант, психолог, социолог, специалист по автотехнической экспертизе (эксперт-автотехник), специалист по защите информации, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, физиолог, шеф-инженер, эколог (инженер по охране окружающей среды), экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по сбыту, экономист по труду, экономист по финансовой работе, эксперт, эксперт	
--	--	--	--

		дорожного хозяйства, эксперт по промышленной безопасности подъемных сооружений, юрисконсульт	
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 388,00
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12 011,00
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12 506,00
3.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	12 820,00
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник инструментального отдела, начальник исследовательской лаборатории, начальник лаборатории (бюро) по организации труда и управления производством, начальник лаборатории (бюро) социологии труда, начальник лаборатории (бюро) техникоэкономических исследований, начальник нормативно-исследовательской лаборатории по труду, начальник отдела автоматизации и механизации производственных процессов, начальник отдела автоматизированной системы управления производством, начальник отдела адресно-справочной службы, начальник отдела информации, начальник отдела кадров (спецотдела и др.), начальник отдела капитального строительства, начальник отдела	13 129,00

		комплектации оборудования, начальник отдела контроля качества, начальник отдела маркетинга, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник отдела организации и оплаты труда, начальник отдела охраны окружающей среды, руководитель службы охраны труда, начальник отдела патентной и изобретательской работы, начальник отдела подготовки кадров, начальник отдела (лаборатории, сектора) по защите информации, начальник отдела по связям с общественностью, начальник отдела социального развития, начальник отдела стандартизации, начальник планово-экономического отдела, начальник производственной лаборатории (производственного отдела), начальник технического отдела, начальник финансового отдела, начальник центральной заводской лаборатории, начальник цеха опытного производства, начальник юридического отдела	
4.2.	2 квалификационный уровень	Главный (аналитик, диспетчер, инженер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт, энергетик)*, заведующий медицинским складом мобилизационного резерва	13 443,00
4.3.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13 749,00

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.

9. При установлении условий оплаты труда работникам применяются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- коэффициент эффективности (премия по итогам работы).

10. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается в отношении работников, работающих в муниципальном

учреждении, руководителем муниципального учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности на повышающий коэффициент.

11. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

12. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

13. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, уральского коэффициента), устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

14. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в муниципальном учреждении и других факторов в соответствии с критериями оценки, разработанными в муниципальном учреждении.

15. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в муниципальном учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

16. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается:

всем работникам, занимающим должности служащих в муниципальных учреждениях, в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20.

17. Коэффициент эффективности (премия по итогам работы) за месяц устанавливается правовым актом представителя нанимателя (работодателя) на основании мотивированного представления непосредственного руководителя работника исходя из **Порядка оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности служащих в органах местного самоуправления и в подведомственных им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области (приложение 1).**

18. С учетом условий труда работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

19. Работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАОЧИХ

20. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих и согласно таблице 2.

Таблица 2. Размеры окладов работников муниципальных учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

№ п/п	Разряд работ	Размер оклада, рублей
1.	1 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	6848
2.	2 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	7530
3.	3 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	7875
4.	4 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	8561
5.	5 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	9585
6.	6 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	10269
7.	7 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	10613
8.	8 тарифный разряд в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и	10952

21. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу:

- **персональный повышающий коэффициент к окладу;**
- **повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;**
- **повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.**

22. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами руководителем муниципального учреждения в отношении работников, работающих в муниципальном учреждении.

23. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент.

24. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

25. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

26. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат (за исключением оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, уральского коэффициента), устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

27. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в муниципальном учреждении и других факторов, в соответствии с критериями оценки, разработанными в муниципальном учреждении.

28. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем муниципального учреждения персонально в отношении конкретного работника, работающего в муниципальном учреждении. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

29. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается: всем рабочим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях соответствующей отрасли:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 - 0,15;
- при выслуге лет свыше 10 лет - 0,20.

30. Положением об оплате и стимулировании труда работников муниципального учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Указанный коэффициент устанавливается к окладам рабочих, тарифицированных не ниже 6-го разряда ЕТКС, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ).

31. Повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается на срок выполнения указанных работ, но не более 1 года.

32. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим муниципального учреждения, тарифицированным по 9 - 12 разрядам тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений Звериноголовского округа, в соответствии с Постановлением Администрации Звериноголовского района от 31 января 2018 года N 24 "О повышении заработной платы работников муниципальных учреждений Звериноголовского района".

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ:

Разряд в соответствии с тарифной сеткой по плате труда работников государственных учреждений Курганской области	Размер повышающего
9-й разряд	0,33
10-й разряд	0,45
11-й разряд	0,60
12-й разряд	0,72

33. Водителям автомобилей, прошедшим подготовку или переподготовку в учебном заведении по утвержденным единым программам и имеющим водительское удостоверение с отметками "В", "С" и "Е", либо "D" и "Е", или только "D", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,1.

Водителям автомобилей, имеющим отметки в водительском удостоверении "В", "С", "D" и "Е", устанавливается повышающий коэффициент за классность в размере 0,25.

34. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

35. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

36. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются на основе Перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях" (далее - Перечень видов выплат компенсационного характера).

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

38. Порядок и условия применения выплат компенсационного характера работникам муниципальных учреждений по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются Администрацией Звериноголовского муниципального округа Курганской области.

39. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) применяется в размере 0,15 к общей сумме начисленной заработной платы.

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

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

42. 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.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три дня.

43. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной дневной или часовой части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

44. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

45. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер доплаты составляет:

- работникам муниципальных учреждений - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

46. Водители автомобилей при работе на двух и более видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе и т.д.), а также при выполнении всего комплекса работ по ремонту и техническому обслуживанию автомобиля при отсутствии в муниципальном учреждении специализированной службы технического обслуживания тарифицируются на один разряд выше.

47. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день выплачивается надбавка в размере 25 процентов от оклада.

48. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу), рассчитываются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

49. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Раздел V. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

50. Перечень выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления видов выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом муниципального учреждения.

При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

51. Премию за интенсивность и высокие результаты работы выплачивают работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

Раздел VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

52. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение 1 к Положению об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Звериноголовского муниципального округа Курганской области

**Порядок
оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности работников в
органах местного самоуправления муниципальных образований Курганской
области и в подведомственных
им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского
муниципального округа Курганской области**

1. Порядок оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности служащих и профессий рабочих (далее – работники) в органах местного самоуправления муниципального образования Звериноголовского муниципального округа Курганской области и в подведомственных им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области (далее – Порядок), определяет порядок оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности работников в органах местного самоуправления муниципального образования Звериноголовского муниципального округа, подведомственных им муниципальных учреждениях и территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области (далее – работники).

Порядок не распространяется на лиц, замещающих должности руководителей и педагогических работников муниципальных дошкольных и общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, а также работников муниципальных казенных (бюджетных) учреждений с установленной системой оплаты труда.

2. Выплата премии работникам производится по решению руководителя органа местного самоуправления муниципального образования Курганской области, муниципального учреждения, подведомственного органу местного самоуправления, территориального отдела в пределах средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

3. При принятии решения о выплате премии по итогам работы за месяц учитывается качество и профессионализм исполнения трудовых обязанностей.

4. Выплата премии по итогам работы за месяц производится исходя из показателя эффективности деятельности в соответствии с приложением к Порядку.

5. Оценку эффективности деятельности работников осуществляет руководитель органа местного самоуправления муниципального образования Курганской области, муниципального учреждения, подведомственного органу местного самоуправления, территориального отдела.

Оценку эффективности деятельности руководителей территориальных отделов осуществляет глава муниципального округа Курганской области.

6. В случае выполнения работниками работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе на систематической основе, производится дополнительная оценка эффективности их деятельности.

7. Решение о выплате премии за месяц оформляется распоряжением, приказом с приложением информации об оценке эффективности деятельности лиц замещающих должности работников в органах местного самоуправления муниципального

образования Звериноголовского муниципального округа и в подведомственных им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области, который издается не позднее 25 числа текущего месяца, и является основанием для выплаты премии.

8. В связи с применением к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка Представитель нанимателя (работодатель) имеет право произвести снижение размера премии, которое осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание, а размер такого снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

9. Выплата премии за месяц, в котором произошло увольнение, производится пропорционально фактически отработанному времени, за исключением случаев увольнения работника за виновные действия (если к работнику в данном месяце было применено дисциплинарное взыскание), при котором выплата премии может быть снижена на 20%.

Приложение к Порядку оценки эффективности деятельности лиц, замещающих должности работников в органах местного самоуправления муниципальных образований Курганской области и в подведомственных им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области

Информация об оценке эффективности деятельности лиц, замещающих должности работников в органах местного самоуправления муниципальных образований Курганской области и в подведомственных им муниципальных учреждениях, территориальных отделах Звериноголовского муниципального округа Курганской области

Таблица 1

№ п/п	Фамилия, имя, отчество муниципального служащего	Коэффициент эффективности по замещаемой должности*	Стоимостное выражение коэффициента эффективности за полный месяц**	Стоимостное выражение коэффициента эффективности за фактически отработанное время***

* Устанавливается в диапазоне 0 - 3 балла в соответствии с таблицей 2;

** Устанавливается правовым актом работодателя по каждой должности;

*** Заполняется кадровой службой.

(Наименование должности)

(Подпись)

(Ф.И.О.)

Показатель эффективности деятельности	Параметры определения оценки эффективности деятельности	
	Наличие дисциплинарного взыскания	Оценка объема и качества исполнения трудовых обязанностей
	Наличие взыскания в текущем месяце	Снижение размера премии не более 20%
1*	Отсутствие взыскания в текущем месяце	Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исполнение трудовых обязанностей на должном уровне
2**	Отсутствие взыскания в текущем месяце	Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исполнение трудовых обязанностей на высоком качественном уровне. Своевременное и качественное исполнение поручений непосредственного руководителя со сроком исполнения «срочно». Участие в качестве представителя территориального отдела в отдельных проводимых рабочих мероприятиях (совещаниях, заседаниях рабочих групп и т.д.)
3***	Отсутствие взыскания в текущем месяце	Отсутствие нарушений дисциплины труда, не являющихся основанием для наложения дисциплинарного взыскания. Исполнение трудовых обязанностей на высоком качественном уровне. Своевременное и качественное исполнение особо важных и сложных поручений непосредственного руководителя. Постоянное участие в качестве представителя территориального отдела в отдельных проводимых рабочих мероприятиях (совещаниях, заседаниях рабочих групп и т.д.)

Примечание:

* - размер показателя коэффициента эффективности составляет 25 процентов от оклада (должностного оклада) по замещаемой должности;

** - размер показателя коэффициента эффективности составляет 50 процентов от оклада (должностного оклада) по замещаемой должности;

*** - размер показателя коэффициента эффективности составляет 75 процентов от оклада (должностного оклада) по замещаемой должности.