

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
«БАЛЕЙСКИЙ РАЙОН»
ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«23» декабря 2024 года

№ 901

г. Балей

**Об утверждении положения об оплате труда руководителя
муниципального бюджетного учреждения «Административно-
хозяйственной службы» Балейского муниципального округа
Забайкальского края**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьёй 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, в целях установления системы оплаты труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Административно-хозяйственной службы» Балейского муниципального округа Забайкальского края, руководствуясь статьёй 32 Устава Балейского муниципального округа Забайкальского края, администрация муниципального района «Балейский район»

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Административно-хозяйственной службы» Балейского муниципального округа Забайкальского края (Приложение № 1 к настоящему постановлению) (далее - Положение).
2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования.
3. Настоящее постановление опубликовать в сетевом издании «Балейское обозрение» (<https://бал-ейская-новь.рф>).

Глава муниципального район
«Балейский район»



Е.В. Ушаков

Приложение № 1
утверждено постановлением
администрации муниципального
района «Балейский район»
от «13» декабря 2024 года № 201

Положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Административно-хозяйственной службы» Балейского муниципального округа Забайкальского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения «Административно-хозяйственной службы» Балейского муниципального округа Забайкальского края разработано в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2023 г., протокол № 11, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Заработная плата руководителя Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- должностной оклад;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается распоряжением администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Группы по оплате труда определяются в соответствии со штатной численностью работников Учреждения (таблица 1).

Таблица № 1

Группы муниципальных учреждений по оплате труда

Группа	Штатная численность работников Учреждения
1 группа	До 10 чел.
2 группа	От 10 до 30 чел.
3 группа	От 31 до 50 чел.
4 группа	От 51 до 80 чел.
5 группа	От 81 и более

2.4. Оклад руководителя Учреждения определяется с учетом отнесения организации к группе по оплате труда согласно таблице № 1 настоящего Положения с применением кратности оклада руководителя Учреждения, утвержденного настоящим Положением, к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня».

Таблица № 2

Кратность оклада руководителя Учреждения к окладу рабочего первого квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» по группам оплаты труда

Группа	Кратность
1 группа	2,5
2 группа	3,0
3 группа	3,5
4 группа	4,0
5 группа	4,5

2.5. Должностной оклад руководителя Учреждения повышается одновременно с увеличением базового оклада по профессионально квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня первого квалификационного уровня» в учреждениях путем внесения изменений (дополнений) в трудовые договоры.

2.6. Выплаты компенсационного характера руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с федеральными законами, постановлениями Правительства Российской Федерации, законами Забайкальского края, постановлениями Правительства Забайкальского края, нормативно-правовыми актами органов местного самоуправления.

К выплатам компенсационного характера относятся выплаты за работу

в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка). Размеры и порядок начисления районного коэффициента и процентной надбавки определяются в соответствии с законом Забайкальского края от 14 октября 2008 года № 39-33К «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате работников бюджетных организаций». Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется к фактически начисленной заработной плате (с учетом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.7.К выплатам стимулирующего характера руководителя Учреждения относятся:

- выплата за особые условия работы;
- надбавка за выслугу лет;
- выплата за высокие результаты работы;
- система премирования.

2.7.1. Выплата за особые условия работы. Руководителю Учреждения в размере до 100 процентов к должностному (базовому) окладу. Конкретный размер ежемесячной надбавки к должностному (базовому) окладу за особые условия работы устанавливается на основании распоряжения администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края.

2.7.1.1. Основными критериями для установления надбавки за особые условия работы являются:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение срочных и ответственных заданий;
- компетентность руководителя в принятии управленческих решений: разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ответственность к работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности обслуживаемых учреждений;

2.7.1.2. При объективной неизменности условий труда ежемесячная надбавка за особые условия работы может быть установлена с начала года на финансовый год.

2.7.1.3. Установленные ежемесячные надбавки за особые условия работы в течение финансового года могут быть увеличены в пределах утвержденных Положением или уменьшены при изменении степени сложности, напряженности и специального режима работы.

2.7.1.4. Основанием для снижения или отмены ежемесячной надбавки за особые условия работы является изменение должностных обязанностей работника.

2.7.1.5. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы выплачивается одновременно с заработной платой за истекший период.

2.7.2. Надбавка за выслугу лет. Надбавка за выслугу лет устанавливается в размере до 30 процентов к должностному (базовому)

оклада в зависимости от стажа работы:

- при стаже работы от 1 года до 3 лет в размере 10 процентов;
- при стаже работы свыше 3 лет до 5 лет 15 процентов;
- при стаже работы свыше 5 до 10 лет 20 процентов;
- при стаже работы свыше 10 лет до 15 лет 25 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы, включаемые в стаж муниципальной службы в Забайкальском крае, периоды работы в органах местного самоуправления на должностях, не относящихся к муниципальным должностям и на аналогичных должностях, соответствующих профилю выполняемой работы в муниципальных учреждениях.

2.7.3. Выплата за высокие результаты работы. Выплата за качество и высокие результаты труда назначается руководителю Учреждения в размере до 90 процентов к должностному (базовому) окладу в целях поощрения за работу, требующую максимально качественного и своевременного выполнения решений.

2.7.3.1. Конкретный размер выплаты за высокие результаты работы к должностному (базовому) окладу устанавливается на основании распоряжения администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края.

2.7.3.2. При объективной неизменности условий труда ежемесячная выплата за высокие результаты работы может быть установлена с начала года на финансовый год.

2.7.3.3. Основными критериями для установления выплаты за высокие результаты работы являются:

- соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники, различной аппаратуры;
- отсутствие аварийных ситуаций, поломок, произошедших по причинам, не носящим объективного характера, или их устранение в установленные сроки с надлежащим качеством;
- использование в работе технического и программного обеспечения;
- исполнение работником правил (норм, инструкций) использования, обслуживания (проведение профилактических мероприятий в соответствующие сроки), хранения, вверенных ему технических средств; отсутствие замечаний по качеству содержания и подготовке материалов и документов;
- осуществление дополнительной работы;
- своевременная подготовка ответов на документы;
- соблюдение правил ведения бухгалтерского учета и отчетности кассовых операций;
- своевременное исполнение распоряжений, устных (письменных) поручений Главы Балейского муниципального округа Забайкальского края.

2.7.4. Система премирования.

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

2.7.4.2. Выплата премии производится на основании распоряжения администрации Балейского муниципального округа Забайкальского края.

2.7.4.3. При наличии взыскания, вынесенного руководителю за отчетный период (месяц), выплата премии не производится.

2.7.5. Единовременная выплата в размере до одного должностного оклада, которая, как правило, предоставляется при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

2.7.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения определен настоящим Положением равен 3.
