



**АДМИНИСТРАЦИЯ  
КУМЫЛЖЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
КУМЫЛЖЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ  
от 14 января 2025 года № 3**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципального казенного учреждения обслуживания  
«Хозяйственно-эксплуатационная служба»**

Руководствуясь постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановлением администрации Кумылженского сельского поселения от 30.03.2016 № 78 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Кумылженского сельского поселения», и в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, и в целях определения порядка оплаты труда работников муниципально-казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба», администрация Кумылженского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области

п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба».
2. Считать утратившим силу следующие постановления администрации Кумылженского сельского поселения:
  - от 22.04.2016 № 112 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Хозяйственно-эксплуатационная служба»;
  - от 11.12.2023 № 163 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба», утвержденное постановлением администрации Кумылженского сельского поселения от 22.04.2016 № 112 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба»;
  - от 04.07.2024 № 89 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба», утвержденное постановлением администрации Кумылженского сельского поселения от 22.04.2016 № 112 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба».
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального обнародования на официальном сайте администрации Кумылженского муниципального района [www.kumadmin.ru](http://www.kumadmin.ru) (регистрация в качестве сетевого издания: ЭЛ № ФС 77-84846 от

03.03.2023) в сети Интернет, распространяет действия на правоотношения. Возникшие с 01.01.2025 года и подлежат обнародованию на информационных стендах в МКУК «Кумылженская межпоселенческая центральная библиотека им. Ю.В. Сергеева» и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 01 января 2025 года.

Глава Кумылженского  
сельского поселения



Ю.В. Потапов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации Кумылженского сельского поселения Кумылженского муниципального района Волгоградской области  
от 01.01. 2025 г. № 3

## **Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба»**

### 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба» (далее - Положение), учредителем которого является муниципальное образование Кумылженское сельское поселение Кумылженского муниципального района Волгоградской области в лице администрации Кумылженского сельского поселения (далее именуется - Учредитель), разработано на основании Закона Волгоградской области от 06.03.2009г. №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановления Администрации Волгоградской области от 19.01.2016г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», постановления Администрации Кумылженского сельского поселения от 30.03.2016г. № 78 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений Кумылженского сельского поселения» и в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба» (далее именуется - учреждение) и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждения, в том числе:
- базовые (минимальные) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам;
- базовые (минимальные) размеры окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Индексация базовых (минимальных) размеров окладов работников учреждения осуществляется в размерах и в сроки, установленные законодательством.

1.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

### 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Базовые (минимальные) размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Базовые (минимальные) размеры окладов работников учреждения, занимаю-

щих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.3. Работники учреждения имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в порядке, установленном настоящим Положением.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 10 процентов должностного оклада в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

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

подкласс 3.2 - шесть процентов должностного оклада, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - восемь процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - десять процентов должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями 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.

3.2. 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 исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время, за ненормируемый рабочий день и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.1. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением

объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей 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 производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к должностному окладу работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере от 30 до 100 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника.

3.2.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

3.2.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной дневной или часовой ставки [части должностного оклада за день или час работы] сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части должностного оклада за день или час работы] сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае если по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день ему предоставляется другой день отдыха, то работа в этот день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.5. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов должностного оклада, ставки рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

3.2.6. Оплата труда за ненормируемый рабочий день производится водителям автотранспорта, инженеру – электрику, трактористам и рабочим по благоустройству учреждения в соответствии со статьями 149 и 329 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за ненормируемый рабочий день составляет от 30 до 80 процентов должностного оклада за отработанное время.

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

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:
  - а) надбавка за интенсивность, в размере от 10 до 300 процентов к должностному окладу;

Минимальный размер стимулирующей выплаты за интенсивность устанавливается всем работникам в целях их материального стимулирования.

Повышенный размер ежемесячной стимулирующей выплаты за интенсивность

(вплоть до максимального размера) устанавливается для материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных.

Критериями для определения повышенного размера стимулирующей выплаты за интенсивность являются:

- исполнение должностных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (срочность и повышенное качество работ);

- выполнение непредвиденных, особо важных и ответственных работ;

Стимулирующая выплата за напряженность в труде устанавливается работникам при приеме на работу.

Стимулирующие выплаты за интенсивность устанавливаются приказом по учреждению только по основной работе и на определенный срок, но не более чем на один год.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за квалификационную категорию (классность), в размере, не превышающем 25% к должностному окладу в месяц.

Водителям автомобилей и автобусов присваивается квалификация (классность) комиссией, созданной в учреждении. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей и автобусов, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" или "С", или "Д" - для водителя 3-го класса;

"В", "С", "Е" или только "Д", или "Д", "Е" - для водителя 2-го класса;

"В", "С", "Д", "Е" - для водителя 1-го класса.

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя 3-го класса, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух в качестве водителя 2-го класса.

При наличии квалификации (классности) водителям автомобилей и автобусов устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах от должностного оклада в следующих размерах:

водителям 3-го класса - 10%;

водителям 2-го класса - 15%;

водителям 1-го класса - 25%.

Суммарный размер выплат по надбавкам, указанным в подпунктах 1,2 настоящего подпункта, не может превышать 300 процентов должностного оклада в месяц.

3) выплаты за общий трудовой стаж в процентах к должностному окладу:

- от 3 до 5 лет - 10 процентов;

- от 5 до 10 лет - 15 процентов;

- от 10 до 15 лет - 20 процентов;

- свыше 15 лет - 30 процентов.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения общего трудового стажа работы является трудовая книжка.

Размер выплат за общий трудовой стаж не должен превышать 30 процентов должностного оклада.

4) премиальные выплаты:

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

Размер премии за месяц составляет 8 процентов должностного оклада, премии за год - 200 процентов должностного оклада.

Общий предельный размер премий по итогам работы составляет 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, повышении уровня ответственности за порученный участок работы.

Установление размера ежемесячной премии работников производится по результатам работы за месяц.

Критериями выплаты ежемесячной премии работников являются:

- результаты работы учреждения;
- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей;
- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Ежемесячная премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед учреждением.

При наличии по результатам работы за месяц у работника дисциплинарных взысканий, нарушений трудовой дисциплины, а также в случае ненадлежащего исполнения работником должностных обязанностей, подтвержденного документально, руководитель принимает решение о лишении или частичном лишении работника ежемесячной премии, которое выносится приказом руководителя учреждения и объявляется работнику под роспись.

Выплата ежемесячной премии производится за фактически отработанное работником время.

Выплата премии по итогам работы за год работникам учреждения осуществляется в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы. В расчет размера годовой премии не входит период нетрудоспособности работника и отпуск без сохранения заработной платы работника.

Премия по итогам работы за год устанавливается работнику приказом руководителя учреждения с указанием ее размера в процентах к должностному окладу.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам при условии замещения должности на момент издания приказа о премировании.

Работникам, вновь принятым на работу, выплата премии по итогам года производится за фактически отработанное время.

Выплата премий по результатам работы работникам, осуществляющим внутреннее совместительство и внешним совместителям, не производится.

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 составляет 100 процентов должностного оклада в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада.

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

## 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

Заработная плата руководителя учреждения состоит из:

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

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя.

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.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения установлен в кратности от 1 до 3.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, относятся:

- 1) надбавка за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж руководителю учреждения устанавливается в соответствии с п.4.3. настоящего Положения.

- 2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Учредитель при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу учитывает уровень профессиональной подготовленности руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания и другие факторы.

Предельный размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере 150 процентов должностного оклада в месяц.

- 3) премиальные выплаты.

Премиальные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с п.4.4. настоящего Положения.

При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителем и главным бухгалтером 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 в соот-



ветствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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;

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

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

## 6. Другие вопросы оплаты труда

Данный раздел регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи, установление доплаты до минимального размера оплаты труда.

### 6.1. Материальная помощь.

Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и его заместителю) по их письменному заявлению один раз в год одновременно оказывается материальная помощь в размере 200 процентов должностного оклада. При определении размера материальной помощи в расчет принимаются размеры должностного оклада, установленного на день оказания материальной помощи.

Материальная помощь работнику выплачивается, как правило, при уходе в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск либо в другое время. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска по желанию работника.

Материальная помощь не выплачивается работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает учредитель.

Решение о выплате работнику материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании заявления работника.

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 1

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба»

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ  
ГРУППАМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ОБСЛУЖИВАНИЯ «ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКСПЛУАТАЦИОННАЯ СЛУЖБА»

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности)	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
1.	Профессиональные квалификационные группы общетраслевых профессий рабочих	
1.1	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих первого уровня" 1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений, рабочий по благоустройству, смотритель кладбища	5969,00 6900,00
1.2	Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые профессии рабочих второго уровня" 1 квалификационный уровень: водитель автомобиля. тракторист	10350

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения обслуживания «Хозяйственно-эксплуатационная служба»

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ  
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
«ХОЗЯЙСТВЕННО-ЭКСПЛУАТАЦИОННАЯ СЛУЖБА»,  
ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ  
В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)
	Служащие:	
1.	Ведущий специалист	10350,00
2.	Специалист	7705,00
3.	Инженер -электрик	10350
4.	Специалист по благоустройству	9200,00