**Российская Федерация**

**Администрация Краснокаменского муниципального округа**

**Забайкальского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«28» августа 2025 года № 168

**г. Краснокаменск**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников Централизованной бухгалтерии Комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

В целях совершенствования системы оплаты труда работников Централизованной бухгалтерии Комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, на основании ст. 144 [Трудового Кодекса Российской Федерации](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), Закона Забайкальского края [от 14.10.2008 № 39-ЗЗК](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/3eea9701-735e-4a49-a95b-f8b146e91348.html) «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях», Закона Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края», Постановление администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 06.06.2025 № 115 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Краснокаменского муниципального круга Забайкальского края, работников структурных подразделений отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края», учитывая решение Совета Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 30.04.2025 № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, работников структурных подразделений отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, обеспечивающих деятельность отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, руководствуясь ст. 31, 37 Устава Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, администрация Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Централизованной бухгалтерии Комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского краяадминистрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края.

2. Признать утратившими силу:

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14 «Об утверждении Положения об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 30.12.2019 № 67 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 24.11.2020 № 81 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 18.01.2022 № 2 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.11.2022 № 82 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 17.08.2023 № 55 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 05.12.2023 № 98 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 29.01.2024 № 16 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

- постановление администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 06.06.2024 № 61 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края, утвержденное постановлением администрации муниципального района "Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края от 10.04.2019 № 14»;

3. Настоящее постановление подлежит официальному обнародованию на Официальном сайте муниципального района «Город Краснокаменск и Краснокаменский район» Забайкальского края в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (<http://adminkr.ru>, регистрация в качестве сетевого издания ЭЛ № ФС 77-75936 от 03.07.2019), размещению на специально оборудованных стендах в специально отведенных местах, доступных для неограниченного круга лиц, расположенных по следующим адресам: Забайкальский край, г. Краснокаменск, 505; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Ковыли, уд. Ленина,1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Соктуй – Милозан, мкр. Юбилейный,7; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Богдановка, ул. Микрорайонная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Кайластуй, ул. Куйбышева, 11; Забайкальский край, Краснокаменский район, Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Капцегайтуй, ул. Советская, 10; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Маргуцек, ул. Губина, 61; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Среднеаргунск, ул. Центральная, 13; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Целинный, ул. Железнодорожная, 1; Забайкальский край, Краснокаменский район, с. Юбилейный, ул. Советская, 9, вступает в силу на следующий день после подписания и обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.06.2025.

Врио главы муниципального района Н.С. Щербакова

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

от «28» августа 2025 г. № 168

**Положение**

**об оплате труда работников Централизованной бухгалтерии Комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Централизованной бухгалтерии Комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (далее - Положение) определяет правоотношения в сфере оплаты труда работников Централизованной бухгалтерии Комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (далее – Комитет) и применяется при определении условий оплаты труда при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов Комитета в соответствии со следующими нормативными правовыми актами:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - [ТК РФ](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html));

- постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;

- Законом Забайкальского края [от 14.10.2008 № 39-ЗЗК](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/3eea9701-735e-4a49-a95b-f8b146e91348.html) «О районном коэффициенте и процентной надбавке к заработной плате лиц, работающих в органах государственной власти, государственных органах и государственных учреждениях Забайкальского края, органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях»;

- Законом Забайкальского края от 29.06.2023 № 2222-ЗЗК «Об обеспечении роста заработной платы в Забайкальском крае и о внесении изменений в отдельные законы Забайкальского края»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- решением Совета Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 25.12.2024 № 116 «Об утверждении Положения о размере и условиях оплаты труда в органах местного самоуправления Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края»;

- решением Совета Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 30.04.2025 № 52 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, работников структурных подразделений отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края, обеспечивающих деятельность отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края»;

- постановлением администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края от 06.06.2025 № 115 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Краснокаменского муниципального круга Забайкальского края, работников структурных подразделений отраслевых (функциональных) органов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края».

1.2. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Комитета в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования.

1.3. Фонд оплаты труда работников Комитета формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Комитету из средств бюджета Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края (далее – муниципального округа).

1.4. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Комитета о выплатах социального характера или коллективным договором.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ).

При этом заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников Комитета (далее - работник).

2.1.1. Заработная плата работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

2.1.2. Лицо, принимаемое на работу на общеотраслевые должности руководителя, специалиста и другого служащего, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющий качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии (далее по тексту - Комиссия), в порядке исключения, может быть назначено на соответствующую должность также, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

2.1.3. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц, либо за установленную норму труда работы в неделю (в год, в месяц) за ставку заработной платы, предусматривается в трудовом договоре с работником.

2.1.4. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ, либо на основе профессиональных квалификационных групп с обязательным применением внутридолжностного категорирования и не допуская снижения междолжностной (межпрофессиональной) разницы.

2.1.5. Оклад (должностной оклад) работникам устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

2.1.6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада) работников, коэффициенты и надбавки к ним, виды выплат стимулирующего характера и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.7. Оплата труда работника, работающего по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.1.8. Определение размера заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.1.9 Руководитель Комитета формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда. В случае изменения структуры Комитета или штатной численности работников в штатное расписание вносятся необходимые изменения в установленном порядке.

2.1.10 Штатное расписание утверждается руководителем Комитета и согласовывается с комитетом финансов администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края.

2.1.11. Заработная плата работников Комитета, устанавливаемая в соответствии с изменениями, предусмотренными настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения работ той же квалификации.

2.1.12. Фонд оплаты труда работников, финансируется исходя из объема субсидий, поступающих из средств бюджета муниципального образования

**2.2. Компенсационные выплаты.**

2.2.1. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.2. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районный коэффициент к заработной плате и процентная надбавка к заработной плате выплачиваемая в соответствии с Постановлением ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 9 января 1986 г. № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области» и Постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 26 июля 1978 г. № 243сс «Об утверждении перечня поселковых и сельских Советов народных депутатов приграничной зоны Приморского и Хабаровских краев, Амурской и Читинской областей, на территории которых распространяются дополнительные льготы»(далее – процентная надбавка к заработной плате).

2.2.3. К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся оплаты за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочную работу;

- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.2.3.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии со статьей 151[ТК РФ](http://dostup.scli.ru:8111/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

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

Размеры доплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объёма выполняемых работ, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, и сроки, на которые доплата устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58581fCd9E) ТК РФ.

2.2.3.2.Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

2.2.3.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=551BA2A2B693466618C2C423299C9E059B1E8D247033D1B66D728D299BD1CCD8FCBDF58580fCd5E) ТК РФ.

2.2.3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Размер повышения оплаты составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанных за час работы.

2.2.3.5. Порядок оплаты труда за работу по совместительству определяется ст. 60.1 ТК РФ.

2.2.4. Выплаты компенсационного характера, за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, определяются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учетом фактической нагрузки.

2.2.5. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) и не образуют увеличение должностного оклада.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах, где установлены районные коэффициенты, применяется к фактически начисленной заработной плате (с учётом всех компенсационных и стимулирующих доплат).

2.2.6. Иные выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового законодательства:

2.2.6.1. Доплата до уровня минимального размера оплаты трудаработникам учреждения, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством не предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, предусмотренного п.1. ст. 1 Закона Забайкальского края от 25 октября 2023 года № 2239 – ЗЗК, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения за счет всех источников финансирования;

2.2.6.2. В случае если месячная заработная плата при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной заработной платы данного работника за соответствующий период времени.

2.2.7. Гарантированная персональная надбавка

2.2.7.1. Гарантированная персональная надбавка устанавливается работникам, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается законом края, обеспечивающий рост заработной платы в Забайкальском крае.

2.2.7.2. Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается решением Совета муниципального округа, обеспечивающим рост заработной платы в муниципальном округе, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

2.2.8. Порядок оплаты труда за работу по совместительству определяется ст. 60.1 ТК РФ.

**2.3. Стимулирующие выплаты.**

2.3.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются Комитетом по качественному результату за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера не связаны с оплатой труда в каких-либо особых условиях и не ограничены законодательством Российской Федерации минимальным или максимальным размером.

Работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- выплата за интенсивность;

- надбавка молодым специалистам;

- надбавка за выслугу лет;

- персональная надбавка к должностному окладу (персональный повышающий коэффициент);

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;

- иные выплаты стимулирующего характера, определяемые положениями об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, седеющими нормы трудового законодательства. (по распоряжению председателя Комитета).

***2.3.1.1. Выплата за интенсивность*** (масштаб работы повышенной ответственности, перевыполнение минимальных нормативов деятельности, выполнение и перевыполнение основных плановых показателей по профилю деятельности работника) устанавливается в размере:

- главный бухгалтер – 70% к должностному окладу;

- заместитель главного бухгалтера – 70% к должностному окладу;

- ведущий экономист – 65% к должностному окладу;

- бухгалтер 1 категории – 50% к должностному окладу;

Выплата за интенсивность определяется исходя из установленного работнику должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленному с учётом фактической нагрузки.

Размер выплаты за интенсивность устанавливается на определённый срок, но не более чем на год и в пределах установленного фонда оплаты труда.

***2.3.1.2. Надбавка молодым специалистам:***

Молодому специалисту, являющемуся лицом в возрасте до 35 лет, впервые заключившему трудовой договор с Учреждением в течение одного года после окончания имеющих государственную аккредитацию учебных заведений среднего и высшего профессионального образования, устанавливается надбавка в размере 20% должностного оклада, рассчитанного пропорционально отработанному времени, исчисленной с учётом фактической нагрузки.

Надбавка молодому специалисту устанавливается на срок три года с момента заключения трудового договора с Учреждением.

При переводе молодого специалиста в течение трёх лет после заключения трудового договора с Учреждением в другое Учреждение ранее установленная надбавка сохраняется.

***2.3.1.3. Надбавка за выслугу лет*** к должностному окладу, предусмотренная работникам Комитета, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, начисляется в процентном отношении к должностному окладу по основному месту работы независимо от фактически отработанного времени.

Основным документом для определения надбавки за выслугу лет, дающим право на получение ежемесячной стимулирующей выплаты, является стаж работы, исчисляемый по трудовой книжке.

Стаж работы определяется ежегодно при составлении штатного расписания Комитета. Приказ председателя Комитета является основанием для назначения работнику надбавки за выслугу лет.

В стаж работы, дающей право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с Комитетом;

- время обучения работника на курсах переподготовки и повышения квалификации кадров.

Размеры выплаты надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение данной стимулирующей выплаты, и устанавливается локальным нормативным актом Комитета в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки в процентном отношении к должностному окладу |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 и более лет | 30 |

Изменение размеров надбавки за выслугу лет производится при увеличении стажа работы в отрасли, если документы находятся в Комитете, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера стимулирующей выплаты.

Порядок выплаты и начисления надбавки за выслугу лет:

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работника и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой.

При совместительстве надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение этой надбавки.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, при повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы выплата надбавки в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности, повышения квалификации.

***2.3.1.4. Персональная надбавка к должностному окладу (персональный повышающий коэффициент).*** К должностному окладу устанавливается персональная надбавка с учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Размер персональной надбавки устанавливается на определённый срок, но не более чем на год и в пределах установленного фонда оплаты труда.

- главный бухгалтер – 70% к должностному окладу;

- заместитель главного бухгалтера – 60% к должностному окладу;

- ведущий экономист – 60% к должностному окладу;

- бухгалтер 1 категории – 50% к должностному окладу;

***2.3.1.5. Премиальные выплаты:***

Система премирования работников устанавливается локальным нормативным актом Учреждения отдельным категориям работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Учреждения. Система премирования включает в себя: премию по итогам работы, премию за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата премии по итогам работы осуществляются исходя из оценки результативности и качества работы работника на основании показателей премирования работников и в пределах 100% от должностного оклада.

Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работника за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в пределах 50% от должностного оклада, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом Комитета.

***2.3.1.6. Иные выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты.***

Иные выплаты стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты работников устанавливается локальным нормативным актом Комитета отдельным категориям работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда с учетом показателей эффективности и результативности деятельности Комитета. Система премирования включает в себя: премию по итогам работы, премию за отчетный период, премию за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплата премии по итогам работы, за отчётный период осуществляются исходя из оценки результативности и качества работы работника на основании показателей премирования работников.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работника за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда, в порядке, размерах и на условиях, установленных локальным нормативным актом Комитета. Размер премирования не более 100% к окладу (должностному окладу.

Стимулирующие выплаты главному бухгалтеру Централизованной бухгалтерии Комитета, а также штатным работникам в виде премии устанавливаются приказом Комитета в абсолютном значении в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Комитета на основании письменного отношения главного бухгалтера Централизованной бухгалтерии.

2.3.2. Выплаты и надбавки, указанные в настоящем Разделе не образуют новый оклад и не учитываются при начислении компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Читинской области (Забайкальского края).

III. Порядок и условия оплаты труда главного бухгалтера Комитета

3.1. Настоящий раздел определяет порядок и размер оплаты труда главного бухгалтера Комитета при заключении с ним трудового договора.

3.2. Оплата труда главного бухгалтера Комитета состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.3. Должностной оклад главного бухгалтера Комитета устанавливается в кратном отношении к базовому окладу по профессионально- квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня (к которому в соответствии с трудовым законодательством предъявляются квалификационные требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования).

3.4. Размер должностного оклада главного бухгалтера Комитета увеличивается на коэффициент кратности, установленный согласно штатной численности Комитета:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критерия | Размер коэффициента кратности |
| Штатная численность персонала Комитета | |
| от 100 до 200 ед. | 2 |
| более 200 ед. | 2,5 |

3.5. Должностной оклад главного бухгалтера Комитета повышается одновременно с увеличением оклада по профессионально квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» первого квалификационного уровня в Учреждении путем внесения изменений (дополнений) в трудовой договор.

Конкретный размер должностного оклада устанавливается в штатном расписании.

3.6. Выплаты компенсационного характера главного бухгалтера Комитета устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

3.7. К выплатам стимулирующего характера главного бухгалтера Комитета устанавливаются в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

IV. Материальная помощь

4.1.Материальная помощь может оказываться всем работникам Комитета.

4.2. Материальная помощь выплачивается в размере 2000 рублей (работникам, работающим на неполной ставке – 1000 рублей), по личному заявлению работника в случаях:

- в связи со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, мужа, жены, детей);

- в связи со смертью самого работника;

- в связи юбилеем работника (50, 55, 60, 65);

4.3. Материальная помощь не входит в систему оплаты труда, носит непроизводственный характер и не связана с результатами деятельности работника.

V. Заключительные положения

5.1. Заработная плата работника Комитета, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работнику Комитета до вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения за работником объема должностных обязанностей и выполнения им работ той же квалификации.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Приложение

к постановлению администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края

от «28» августа 2025 г. № 168

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников централизованной бухгалтерии комитета молодежной политики, культуры и спорта администрации Краснокаменского муниципального округа Забайкальского края**

**1. Профессиональная квалификационная группа**

**общеотраслевых профессий рабочих**

***1.1. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 квалификационных разрядов в соответствии с Единым квалификационным справочником работ и профессий рабочих\*: гардеробщик; дворник; сторож; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; плотник | 6 326,00 |

**2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

***2.1. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер | 10 502 |
| 4 квалификационный уровень | ведущий экономист | 11 163 |
| 5 квалификационный уровень | заместитель главного бухгалтера | 12 462 |

***1.2. Профессиональная квалификационная группа***

***«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к профессиональным квалификационным уровням | Базовый должностной оклад, рублей |
| 3 квалификационный уровень | главный бухгалтер | 15 815 |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_