



**АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ – ГОРОД РОССОШЬ
РОССОШАНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 27 февраля 2026г. № 249

г. Россошь

О введении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского поселения – город Россошь, включающих предельные уровни соотношения между среднемесячной заработной платой руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платой

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, частью 1 статьи 10 Закона Воронежской области от 06.12.1999 №123-П-ОЗ «О регулировании оплаты труда в Воронежской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2026 год», утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.12.2025г. (протокол №11пр), в целях упорядочения оплаты труда работников муниципальных казенных и бюджетных учреждений в повышении эффективности труда и улучшения качества оказываемых услуг, а также в целях приведения нормативных правовых актов в соответствие действующему законодательству

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

- положение об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского поселения – город Россошь согласно приложению 1;
- перечень видов и порядок установления выплат компенсационного характера согласно приложению 2;
- перечень видов и порядок установления выплат стимулирующего характера согласно приложению 3.

2. Финансовое обеспечение расходных обязательств городского поселения – город Россошь, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на обеспечение функций казенных учреждений городского поселения – город Россошь в части оплаты труда работников, а также на предоставление бюджетным учреждениям городского поселения –

город Россошь субсидии на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

3. Установить, что объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений в части оплаты труда работников, предусматриваемый в бюджете городского поселения – город Россошь может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых муниципальными учреждениями муниципальных услуг.

4. Постановление администрации городского поселения – город Россошь от 18.11.2015 года №1177 «О системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений городского поселения город Россошь» признать утратившим силу.

5. Настоящее постановление опубликовать в газете «Россошанский курьер» и разместить на официальном сайте администрации городского поселения – город Россошь в сети Интернет.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника отдела финансов и бухгалтерского учета администрации Пушкарскую Г.А.

Глава городского
поселения – город Россошь

М.С. Кисель

Приложение 1
к постановлению администрации
городского поселения – город Россошь
от 27 февраля 2026г. № 249

**Положение
об установлении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений
городского поселения – город Россошь**

1. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений городского поселения – город Россошь (далее – работники муниципальных учреждений, муниципальные учреждения), которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами Российской Федерации, Воронежской области, Россошанского муниципального района, городского поселения – город Россошь, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- в) государственных гарантий по оплате труда;
- г) перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях городского поселения – город Россошь;
- д) перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях;
- е) мнения представительного органа работников муниципальных учреждений;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных учреждений городского поселения – город Россошь устанавливается с учетом примерных положений об оплате труда работников подведомственных бюджетных и (или) автономных учреждений по видам экономической деятельности. Указанные примерные положения носят для бюджетных и автономных учреждений рекомендательный характер.

Системы оплаты труда работников казенных учреждений городского поселения – город Россошь устанавливаются положениями об оплате труда работников подведомственных казенных учреждений по видам экономической деятельности. Указанные положения носят для казенных учреждений обязательный характер.

3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем муниципального учреждения либо учредителем муниципального учреждения (в соответствии с уставом муниципального учреждения) на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Должностные оклады руководителям устанавливаются в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

5. Работникам муниципальных учреждений может быть предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу). При определении размера персонального повышающего коэффициента учитываются уровень профессиональной подготовки, сложность, важность и срочность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем муниципального учреждения в отношении конкретного работника и оформляется приказом муниципального учреждения, в отношении руководителя решение принимается учредителем.

Основания назначения персонального повышающего коэффициента:

- профессиональное мастерство;
- привлечение к выполнению особо срочных и ответственных заданий;
- напряженность и сложность работы;
- высокая производительность труда или высокая деловая активность;
- высокие достижения в общественной работе.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада (должностного оклада), не учитывается при начислении стимулирующих, а также компенсационных выплат и носит стимулирующий характер.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента не более 3 к должностному окладу.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в муниципальном учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения определяется трудовым договором с зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

9. Основной персонал учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Воронежской области.

11. Администрация городского поселения – город Россошь устанавливает руководителям муниципальных учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя, утверждаемых администрацией городского поселения – город Россошь за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению администрации городского поселения – город Россошь может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями администрации городского поселения – город Россошь.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) устанавливается администрацией городского поселения – город Россошь либо руководителем муниципального учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платой работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2025 года №540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В случае выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя возможно установление выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора,

утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года №329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

12. Фонд оплаты труда работников автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке автономному и бюджетному учреждению из бюджета городского поселения – город Россось и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

13. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера.

14. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в пределах средств фонда оплаты труда учреждений, при проведении индексации должностных окладов (тарифных ставок) выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифной ставки), не снижаются в абсолютном размере.

15. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается его руководителем и согласовывается учредителем (в соответствии с уставом муниципального учреждения) и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного муниципального учреждения.

Приложение 2
к постановлению администрации
городского поселения – город Россошь
от 27 февраля 2026г. 249

**Перечень
видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях
городского поселения – город Россошь**

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

**Порядок
установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях
городского поселения – город Россошь**

1. Руководителям муниципальных учреждений рекомендуется принимать меры, по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам муниципального учреждения производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с настоящими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного

сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Работа в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 04 апреля 2025г. №436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени оплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в размере и порядке, определенном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006г. №573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

7. Выплата процентных надбавок за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, производится с момента письменного оформления соответствующего решения (приказа, распоряжения) руководителя органа местного самоуправления, учреждения о работе гражданина на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну, соответствующей степени секретности в соответствии с должностными регламентами (должностными обязанностями).

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении или в абсолютных значениях к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессионально-квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Приложение 3
к постановлению администрации
городского поселения – город Россошь
от 27 февраля 2026г. 249

**Перечень
видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях
городского поселения – город Россошь**

1. Надбавка за интенсивность и специальный режим работы.
2. Надбавка за выполнение особых работ.
3. Надбавка за трудовой стаж.
4. Персональная надбавка.
5. Премияльные выплаты по итогам работам (за месяц, квартал, год).
6. Премияльные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

**Порядок
установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях
городского поселения – город Россошь**

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном учреждении могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера (доплаты и выплаты (надбавки) стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2. Период, за который назначается выплата, конкретизируется в положении об оплате труда работников муниципального учреждения. В муниципальном учреждении одновременно могут быть введены несколько выплат за разные периоды работы.

3. При формировании перечня следует руководствоваться наименованиями и условиями осуществления выплат стимулирующего характера, рекомендованных законодательством. Кроме того, данный список должен отвечать уставным задачам муниципальных учреждений, а также показателям эффективности работы муниципальных учреждений.

При формировании перечня стимулирующих выплат для работников муниципальных учреждений следует исходить из необходимости определения качественных и количественных показателей для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся, позволяющих оценить результат и качество работы работников.

Размеры стимулирующих выплат рекомендуется устанавливать в процентном отношении к окладам (должностным окладам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам без учета повышающих коэффициентов.

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

5. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессиональным квалификационным группам работника. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений рекомендуется производить в зависимости от достижения ими целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение. В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения может устанавливаться показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями вышестоящих органов.

При этом следует учитывать, что финансовое обеспечение расходных обязательств городского поселения – город Россось, связанных с реализацией настоящего постановления, необходимо осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений в части оплаты труда работников, предусмотренных главным распорядителем средств бюджета городского поселения – город Россось в бюджете городского поселения – город Россось.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.