



**СОВЕТ ДЕПУТАТОВ
ГЕНИЧЕСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
ХЕРСОНСКОЙ ОБЛАСТИ**
двадцать седьмая очередная сессия первого созыва

РЕШЕНИЕ
г. Геническ

от 15 января 2026 года

№ 306

**Об утверждении Положения об оплате труда
немуниципальных служащих Администрации Генического
муниципального округа Херсонской области**

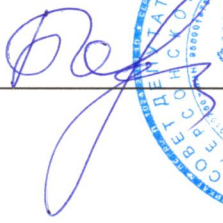
В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Федеральным конституционным законом от 04.10.2022 № 8-ФКЗ «О принятии в Российскую Федерацию Херсонской области и образовании в составе Российской Федерации нового субъекта - Херсонской области», законом Херсонской области от 11.07.2024 г. №53-ЗХО «О местном самоуправлении в Херсонской области, постановлением Правительства Херсонской области от 24.03.2023 № 18/1пп «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Херсонской области», руководствуясь Уставом Генического муниципального округа Херсонской области, Совет депутатов Генического муниципального округа Херсонской области

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение об оплате труда немunicipальных служащих администрации Генического муниципального округа Херсонской области согласно приложению.

2. Настоящее решение вступает в силу с момента принятия и подлежит официальному опубликованию.

Председатель Совета депутатов
Генического муниципального округа
Херсонской области



И.Н.Белик



Глава Генического муниципального
округа Херсонской области



Ю.В.Семякина



Приложение №1
к решению Совета
депутатов Генического
муниципального округа
Херсонской области
от 15.01.2026 №306

Положение об оплате немunicipальных служащих Администрации Генического муниципального округа Херсонской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате немunicipальных служащих Администрации Генического муниципального округа Херсонской области, (далее именуется - Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Херсонской области от 24.03.2023 г. №18/1пп «Об оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Херсонской области».

1.2. Понятия и термины, используемые в настоящем Положении, применяются в том значении, в котором они употребляются в нормативных правовых актах Российской Федерации, нормативных правовых актах Херсонской области, регулирующих отношения по оплате труда работников областных государственных учреждений.

1.3. Для целей настоящего Положения используются следующие основные понятия и термины:

Штатное расписание – организационно-распорядительный документ, в котором закрепляется должностной и численный состав учреждения. Штатное расписание содержит перечень должностей по профессионально-квалификационным группам, сведения о количестве штатных единиц и должностных окладах.

Заработная плата (оплата труда работников) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Должностной оклад – минимальный фиксированный размер оплаты труда немunicipальных служащих Администрации Генического муниципального округа Херсонской области (далее именуется - Администрация) за выполнение должностных обязанностей в соответствии с нормами труда за календарный месяц, соответствующий профессиональной квалификационной группе, без учета персонального повышающего

коэффициента, компенсационных, стимулирующих и иных выплат.

Компенсационные выплаты – выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – выплаты, характеризующие результаты труда работников и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников.

Премирование - выплата работникам денежных сумм сверх установленной заработной платы в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение повышенных обязательств и т. д., а также в целях стимулирования достигнутых показателей деятельности.

Трудовой договор - письменное соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику определенную работу, обеспечить условия труда и своевременно в полном объеме выплачивать заработную плату, поощрять работника за добросовестный эффективный труд, а работник обязуется выполнять эту работу и соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает все должности служащих и профессии рабочих учреждения, с указанием разряда по оплате труда согласно Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных и муниципальных учреждений Херсонской области (далее – ЕТС).

1.5. Оплата труда работников Администрации осуществляется за фактически отработанное время исходя из установленного должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия установления которых предусмотрены настоящим положением.

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

1.7. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Херсонской области. При индексации (увеличении) должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. Порядок и условия выплат компенсационного характера

2.1. С учетом условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации работникам Администрации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.1.1. Оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.1.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим должностной оклад, в размере не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

При оплате труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются доплаты и надбавки, установленные в процентном отношении к должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы), и в абсолютном значении в зависимости от отработанного времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.1.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам 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.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ.

2.1.4. Ежемесячная надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада (оклада, ставки).

3. Порядок и условия установления отдельных выплат стимулирующего характера работникам

3.1 В целях поощрения за выполненную работу работникам Администрации могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная доплата в течение первого года трудовой деятельности гражданам Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно;
- премиальная выплата работникам по итогам работы за месяц;
- премиальная выплата работникам по итогам работы за квартал;
- премиальная выплата работникам по итогам работы за год.

3.2. Стимулирующие выплаты не являются гарантированными или обязательными к начислению выплатами, являются правом, а не обязанностью работодателя и могут выплачиваться в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Ежемесячная надбавка за сложность, интенсивность и высокие результаты работы.

3.3.1. Ежемесячная надбавка за сложность, интенсивность и высокие результаты работы применяется к должностному окладу (окладу) работников Администрации и может устанавливаться в размере от 20 до 100 процентов.

3.3.2. При установлении размера ежемесячной надбавки за сложность, интенсивность и высокие результаты работы могут учитываться следующие критерии:

- выполнение работ высокой напряженности и интенсивности, в том числе большой объем работ, результативность, систематическое выполнение важных, срочных, сложных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания;
- особый режим и график работы, ненормированный рабочий день;
- ответственность в работе, уровень исполнительской дисциплины,

своевременное, качественное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей.

3.3.3. Конкретный размер ежемесячной надбавки за сложность, интенсивность и высокие результаты работы устанавливается распоряжением Главы Администрации в процентах к должностному окладу (окладу) в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Администрации.

3.3.4. Размер ежемесячной надбавки за сложность, интенсивность и высокие результаты работы может быть увеличен или уменьшен в случае изменения условий работы или по результатам работы в порядке, определенном данным разделом.

3.3.5. Ежемесячная надбавка за сложность, интенсивность и высокие результаты работы выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется согласно табелю учета рабочего времени.

3.4. Стимулирующие выплаты:

- надбавка за классность водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса — в размере 25 процентов тарифной

имеющим квалификацию второго класса — в размере 10 процентов тарифной ставки.

3.5. Ежемесячная доплата в размере 10 процентов от должностного оклада (оклада, ставки заработной платы), в течение первого года трудовой деятельности, может устанавливаться гражданам Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно, впервые окончившим профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования, работающим в соответствии с полученной специальностью и квалификацией, приступившим к работе по специальности (пункт 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»).

Основным документом для установления доплаты являются подтверждающие документы о получении высшего или среднего профессионального образования.

3.6. Премияльная выплата по итогам работы за месяц.

3.6.1. Премияльная выплата по итогам работы за месяц может выплачиваться при условии качественного и своевременного выполнения работником условий, предусмотренных трудовым договором в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.6.2. Премия устанавливается всем работникам на основании распоряжения Главы Администрации в пределах утвержденных бюджетных

ассигнований на текущий финансовый год, предусмотренных на оплату труда по смете Администрации. Решение о выплате единовременной премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается на основании отчета о результате выполнения поручений, который должен содержать сведения о цели выполнения заданий, перечень проведенных мероприятий, фактический результат выполнения задания.

3.6.3. В максимальном размере премиальная выплата по итогам работы за месяц выплачивается при выполнении работником следующих условий:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника;
- проявление инициативы в решении задач, возложенных на работников;
- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц устанавливается распоряжением Главы Администрации, в размере до 100 процентов от оклада в пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год Администрации, за счет экономии фонда оплаты труда.

3.6.4. Премия подлежит снижению: при наличии дисциплинарного взыскания руководитель имеет право уменьшить сумму стимулирующих выплат только в том периоде, в котором было применено взыскание. Уменьшение суммы стимулирующих надбавок не может привести к уменьшению общей суммы заработной платы более чем на 20%.

3.6.5. Порядок снижения размера премии.

3.6.5.1. Снижение размера премии производится на основании распоряжением Главы Администрации в соответствии с информацией о наличии оснований о снижении размера премии, перечисленных в пункте Положения. Работники, которым снижен размер премии, должны быть ознакомлены с соответствующим распоряжением Администрации.

3.6.6. Оплата премии производится за фактически отработанное время согласно табелю учета рабочего времени, включая периоды нахождения работника в командировке.

3.7. Премиальная выплата по итогам работы за квартал (I, II, III, IV).

3.7.1. Премиальная выплата по итогам работы за квартал может выплачиваться всем работникам Администрации за качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей, инициативность, дисциплинированность, в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества результатов трудовой деятельности, за счет экономии фонда оплаты труда.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал выплачивается на

основании распоряжения Главы Администрации не позднее квартала, следующего за отчетным кварталом. Премияльная выплата по итогам работы за IV квартал может быть выплачена в декабре текущего года при наличии лимитов бюджетных обязательств на текущий финансовый год в утвержденных сметах Администрации.

3.7.2. В случае полученной экономии фонда оплаты труда размер поощрения по итогам работы за 3 месяца (I, II, III, IV кварталы), год (календарный) в размере средней заработной платы.

3.7.3. Премияльная выплата по итогам работы за квартал выплачивается работникам за фактически отработанное время в квартале в размере средней заработной платы.

3.7.3.1. В отработанное время в квартале для расчета размера премияльной выплаты по итогам работы за квартал включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, на основании распоряжения Главы Администрации.

3.8. Премияльная выплата по итогам работы за квартал подлежит снижению: при наличии дисциплинарного взыскания, руководитель имеет право уменьшить сумму стимулирующих выплат только в том периоде, в котором было применено взыскание. Уменьшение суммы стимулирующих надбавок не может привести к уменьшению общей суммы заработной платы более чем на 20%.

3.9. Премияльная выплата по итогам работы за год.

3.9.1. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается всем работникам Администрации с целью поощрения работников за общие результаты труда, предусмотренных трудовым договором в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.9.2. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в декабре текущего года.

3.9.3. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается в размере в размере средней заработной платы за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер премии определяется распоряжением Главы Администрации.

3.9.4. Премияльная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам пропорционально отработанному времени.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов (ставок заработной платы) работников,

осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются учреждениями в зависимости от присвоенного разряда оплаты труда согласно ЕТС по занимаемой должности (профессии).

4.2. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренных настоящим разделом.

4.3. Рабочим, с учетом условий их труда, в пределах фонда оплаты труда устанавливаются:

4.3.1. Компенсационные выплаты:

- ежемесячная надбавка за особые условия работы устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада (оклада, ставки);

- доплата в связи с установлением ненормированного рабочего дня в размере до 100 процентов от оклада водителям легковых автомобилей;

- доплата в размере до 50 процентов от оклада за использование в работе дезинфицирующих средств устанавливается рабочим, которые в соответствии с трудовым договором (рабочей инструкцией) используют в работе дезинфицирующие средства и (или) заняты уборкой туалетов.

4.3.2. Стимулирующие выплаты:

- надбавка за классность водителям автомобилей:

- имеющим квалификацию первого класса — в размере 25 процентов тарифной

- имеющим квалификацию второго класса — в размере 10 процентов тарифной ставки

5. Заключительные положения

5.1. Глава Администрации несёт ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работникам.

5.2. При установлении факта неправильной оплаты труда работнику руководитель учреждения обязан принять меры относительно немедленного устранения ошибок и выплаты работнику, подлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты.

5.3. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для оказания материальной помощи работникам:

- на оздоровление - выдается 1 раз в год при предоставлении ежегодного отпуска в размере средней заработной платы (при поступлении на работу в течение календарного года, пропорционально отработанному времени), при этом хотя бы одна из частей ежегодного оплачиваемого отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней;

- для решения социально-бытовых вопросов - выдается 1 раз в год в

размере средней заработной платы (при поступлении на работу в течении календарного года, пропорционально отработанному времени).

Оказание материальной помощи осуществляется в размере средней заработной платы на основании заявления работника с указанием необходимости данной помощи».

Приложение №1
к решению Совета
депутатов Генического
муниципального округа
Херсонской области
от 15.01.2026 №306

**Должностные оклады
немуниципальных служащих Администрации Генического муниципального округа
Херсонской области**

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (оклада), руб.
1.	Начальник отдела	33 670,00
2.	Специалист 1 категории	31 316,00
3.	Водитель легкового автотранспорта	22 105,00
4.	Уборщик служебных помещений	19 415,00
5.	Оператор газовой котельни	19 415,00
6.	Машинист (кочегар) котельной 2 разряда	16 506,00