



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«КОНСТАНТИНОВСКИЙ РАЙОН»
АДМИНИСТРАЦИЯ КОНСТАНТИНОВСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

г. Константиновск

от _____

№ _____

**Об оплате труда работников муниципального казённого учреждения
«Служба заказчика» Константиновского района**

В соответствии с решением Собрания депутатов Константиновского района Ростовской области от 21.10.2008 № 63 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений», автономных учреждений Константиновского района», в целях совершенствования системы оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям Администрация Константиновского района **постановляет:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, применяется к правоотношениям возникшим с 04.09.2023 и подлежит размещению на официальном сайте Администрации Константиновского района.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Константиновского района Болотных В.И.

Глава Администрации
Константиновского района

В.А. Дьячкин

Отдел экономического развития,
торговли и бытового обслуживания
Администрации Константиновского района

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района (далее – положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Константиновского района от 20.02.2016 № 151 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Константиновского района» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

1.2. Заработная плата работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района (без учёта выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается приказом директора муниципального учреждения по согласованию с Учредителем, и включает в себя все должности руководителей, специалистов и рабочих данного муниципального учреждения.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам,) путём сбалансирования структуры заработной платы.

2.2. Должностные оклады работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района.

2.2.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	5805	оператор ЕДДС, оператор 112, специалист по работе с молодежью
2-й квалификационный уровень	6097	старший оператор
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	6707	специалист по кадрам, бухгалтер
2-й квалификационный уровень	7038	инженер по надзору за строительством
5-й квалификационный уровень	8144	главный инженер
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	8978	начальник отдела

2.2.2. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учёта сложности труда работников, должностные оклады увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам: старший оператор-1,48, оператор ЕДДС-1,2; оператор 112 - 1,2; специалист по работе с молодежью-1,4; начальник отдела- 1,71.

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепромышленные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень;	5156	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля
4-й квалификационный разряд;	5454	
5-й квалификационный разряд		

2.2.4. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учёта сложности труда работников, должностные оклады увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников составляет: водитель автомобиля- 1,25.

2.2.5. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утверждённых приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее - Минздравсоцразвития России) от 27.05.2008 № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и

территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада, (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих третьего уровня»:		
2-й квалификационный уровень	Спасатель	7038
	спасатель 3 класса	7382
	спасатель 2 класса	7755
	спасатель 1 класса	8144
	спасатель международного класса	8456

2.2.6. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учёта сложности труда работников, должностные оклады увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников составляет: спасатель, спасатель 3 класса, спасатель 2 класса, спасатель 1 класса, спасатель международного класса – 1,8.

2.2.7. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утверждённые приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Размер должностного оклада, (рублей)

Наименование должности	Размер должностного оклада, (рублей)
1	2
начальник отдела	8978
специалист по закупкам	6707
специалист отдела	5805

2.2.8. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов, исходя из более полного учёта сложности труда работников, должностные оклады увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам работников составляет: начальник отдела- 1,71, специалист по закупкам – 1,4, специалист отдела-1,4.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальном казённом учреждении «Служба заказчика» Константиновского района устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада.

3.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада (за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего 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.

3.2.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться 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.

3.3. При установлении доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, расчёт части должностного оклада определяется путём деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиям рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

Для работников муниципального казённого учреждения «Служба заказчика» Константиновского района могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от результатов труда в размере до 300 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора муниципального учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения в размере до 300 процентов должностного оклада.

4.5.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам за добросовестное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение регламента работы учреждения, компетентность в принятии соответствующих решений, проявление инициативы и применение в работе современных форм и методов организации труда

4.5.2. При установлении надбавки за качество выполняемых работ для руководителя учреждения так же учитывается выполнение особо сложных заданий, участие в пилотных проектах, определяемых Правительством Российской Федерации и Правительством Ростовской области.

4.5.3. При установлении надбавки за качество выполняемых работ для работников учреждения, непосредственно оказывающих услуги, а также их непосредственных руководителей (начальника отдела) учитываются такие показатели, как универсализация специалистов; наставничество; общее количество заведенных дел; время приема заявителей; количество отказов в предоставлении услуг; количество услуг, предоставленных с нарушением установленных сроков.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в муниципальном учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципального учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Условия премирования работников разрабатываются муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование директора муниципального учреждения производится главой Администрации Константиновского района в соответствии с Положением о премировании по согласованию с заместителем главы Администрации Константиновского района, курирующим муниципальное учреждение.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда директора муниципального учреждения, и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директора муниципального учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения устанавливается согласно таблице № 4.

Таблица № 4

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Директор	9896

5.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада директора муниципального учреждения в соответствии с приказом директора муниципального учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору муниципального учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Директору муниципального учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Директору муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение дохода директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера) к величине среднемесячной заработной

платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета директора, заместителя директора – начальника отдела, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1,0 до 3,0 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного директору на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директор муниципального учреждения и главный бухгалтер.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает директор муниципального учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает глава Администрации Константиновского района на основании письменного заявления руководителя.

