



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «НЕКЛИНОВСКИЙ РАЙОН»
Администрация Неклиновского района
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 18.04.2019 № 678

с. Покровское

**Об оплате труда работников муниципального казенного
учреждения Неклиновского района «Управление
капитального строительства»**

В соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области от 02.11.2016 №741 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Ростовской области, подведомственных министерству строительства, архитектуры и территориального развития Ростовской области, Администрации Неклиновского района от 15.04.2019 № 659 «О разграничении функций и полномочий между Администрацией Неклиновского района и муниципального казенного учреждения Неклиновского района «Управление капитального строительства», Администрация Неклиновского района **постановляет:**

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Неклиновского района «Управление капитального строительства» согласно приложению №1.

1.2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 мая 2019 г.

3. Постановление от 26.01.2017 г. №39 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Неклиновского района «Управление капитального строительства» считать утратившим силу.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Неклиновского района Смирнова А.А.

**Глава Администрации
Неклиновского района**

В. Ф. Даниленко

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
Неклиновского района «Управление капитального строительства»
Общие положения

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Неклиновского района, подведомственное Администрации Неклиновского района (далее - учреждение) – разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (далее – муниципальное казенное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директоров муниципальных казенных учреждений, их заместителей (главного инженера) и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципальных казенных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема 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 профессии, должности и работе, осуществляемой по совместительству, 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 (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального казенного учреждения утверждается руководителем муниципального казенного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального казенного учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных казенных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы

перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год в соответствии с настоящим положением.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных казенных учреждений.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, 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

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень	15 582	Инспектор по кадрам
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"		
1-й квалификационный уровень	18 006	Специалист первой категории

2.2.2. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"		
1-й квалификационный уровень		
4-й квалификационный разряд	13 838	Водитель автомобиля

2.2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

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

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Ведущий специалист; ведущий бухгалтер	20 817
Главный специалист	21 860
Начальник сектора	25 568
Начальник отдела	26 568

2.3. Размеры должностных окладов заместителей начальников структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих начальников.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного 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 государственных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.1.3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями государственных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем они могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом 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.

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

3.3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. 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 (ставки заработной платы) 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 (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.4. 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 коллективным договором, 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.

3.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и нормативным правовым актом Ростовской области.

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений 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.

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

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.

В муниципальных казенных учреждениях 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;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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 муниципальных казенных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственных учреждений в размере до 45 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора государственного учреждения с учетом оценки результативности и эффективности работы работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений в размере до 45 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

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

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 8 процентов;

от 5 до 10 лет – 11 процентов;

от 10 до 15 лет – 14 процентов;

от 15 до 20 лет – 17 процентов;

свыше 20 лет – 20 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 учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципальных казенных учреждений могут осуществляться премиальные выплаты 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.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом директором муниципального казенного учреждения, с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора муниципального казенного

учреждения
с положением о премировании.

в

соответствии

Премирование директора муниципального казенного учреждения производится в соответствии с локальным актом о премировании и по согласованию главы Администрации Неклиновского района.

4.7.1. Премирование директора муниципального казенного учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального казенного учреждения, установленных локальным актом учреждения.

4.7.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.7.3. Работникам выплачиваются иные выплаты:

к иным выплатам относится:

- выплата за классность водителей автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс — 10 процентов, за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

5. Условия оплаты труда директоров

Муниципальных казенных учреждений, их заместителей (главного инженера) и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата директоров муниципальных казенных учреждений, их заместителей (главного инженера) и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Таблица № 4

Размер должностного оклада директора
муниципального казенного учреждения

№ п/п	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
1.	Директор	49 325

5.3. Размеры должностных окладов заместителей директора (главного инженера) и главных бухгалтеров устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада директора муниципального казенного учреждения в соответствии с приказом директора муниципального казенного учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору муниципального казенного учреждения, его заместителям (главному инженеру) и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

5.5. Директору муниципального казенного учреждения, его заместителям (главному инженеру) и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

5.6. Директорам муниципальных казенных учреждений устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального казенного учреждения (без учета директора, заместителей директора (главного инженера), главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются согласно таблице № 5.

Таблица № 5

Размеры предельного соотношения среднемесячной заработной платы директора к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального казенного учреждения (без учета директора, заместителей директора (главного инженера), главного бухгалтера)

Наименование учреждения	Предельное соотношение
1	2
Муниципальное казенное учреждение Неклиновского района «Управление капитального строительства»	до 3,0

Размер предельного соотношения среднемесячной заработной платы директора по основной должности является обязательным условием для включения в трудовой договор.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора (главного инженера) и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного директору, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директора муниципальных казенных учреждений, главные бухгалтеры.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального казенного

учреждения и о ее конкретных размерах принимает директор муниципального казенного учреждения на основании письменного заявления работника, директору муниципального казенного учреждения.

Начальник отдела кадровой политики, делопроизводства
и работы с обращениями граждан Администрации района

С.В. Богатырева

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального казенного учреждения относятся:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- заместитель главного бухгалтера;
- главный инженер;
- главный инженер проекта;

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Начальник отдела кадровой политики, делопроизводства
и работы с обращениями граждан Администрации района

С.В. Богатырева