



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
АДМИНИСТРАЦИЯ ПЕСЧАНОКОПСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.02.2023

№ 117

с. Песчанокопское

Об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Песчанокопского района «Служба по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций»

В соответствии с постановлением Администрации Песчанокопского района от 20.05.2016 №328 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений Песчанокопского района»,

Постановляю:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Песчанокопского района «Служба по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» по виду экономической деятельности «Деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях» согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала муниципального учреждения согласно приложению № 2.

2. Действие данного постановления распространяется на правоотношения, возникающие с 1.01.2023 года.

3. Руководителю пресс-службы Администрации района (Сидоренко С.А.) обеспечить официальную публикацию данного постановления в вестнике Администрации Песчанокопского района «Район официальный».

4. Начальнику отдела информационных технологий Администрации Песчанокопского района (Лосевский А.А.) обеспечить размещение данного постановления на официальном сайте Администрации района в сети «Интернет».

5. Постановление Администрации Песчанокопского района от 30.03.2017 №256 «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения

Песчанокопского района «Служба по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций» считать утратившим силу.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по вопросам безопасности Ткалю Э.В. и заместителя главы Администрации района по экономике и финансам Хомец М.О.

Глава Администрации
Песчанокопского района



И.И. Апольский

Постановление вносит:
отдел социально-экономического
развития и привлечения инвестиций

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Песчанокского района «Служба по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций», по виду экономической деятельности «Деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда и порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Песчанокского района «Служба по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций», по виду экономической деятельности «Деятельность по обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях» (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с постановлением Администрации Песчанокского района от 20.05.2016 №328 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Песчанокского района» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения (далее – муниципальное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда муниципального казенного учреждения.

1.2. Заработная плата работников муниципального казенного учреждения (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 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), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам 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 по предварительному согласованию с курирующим заместителем главы Администрации Песчанокского района.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения утверждается приказом руководителя муниципального казенного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения

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, а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год Администрацией Песчанокского района.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципального казенного учреждения:

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций, обеспечению безопасности в чрезвычайных ситуациях, пожарной безопасности, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных 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 № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ третьего уровня		

1	2	3
2-й квалификационный уровень	спасатель	7 067,00
	спасатель 3-го класса	7 386,00
	спасатель 2-го класса	7 752,00
	спасатель 1-го класса	8 140,00

2.2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом 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 № 2.

Таблица № 2

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	диспетчер, оператор диспетчерской службы	5 804,00
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	6 097,00

2.2.4. В целях сохранения кадрового потенциала, обеспечения дифференциации должностных окладов (ставок заработной платы), исходя из более полного учета сложности труда работников, должностные оклады (ставки заработной платы) увеличиваются на повышающий коэффициент и образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы), при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения. Повышающий коэффициент к должностным окладам (ставкам заработной платы) по должностям и профессиям составляет:

- спасатель, спасатель 3 класса, спасатель 2 класса, спасатель 1 класса – 2,3;
- диспетчер, оператор – 1,3;
- старший диспетчер -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 казенном учреждении 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, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, 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.

Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется 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.

Руководителем муниципального учреждения принимаются 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.

Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31.12.2018, в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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.

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

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

3.4.2. 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 учреждения 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.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

При установлении доплаты за работу в ночное время, 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.

3.6. 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.

3.7. 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.

3.8. Надбавка к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном правовым актом (постановлением) Администрации Песчанокопского района.

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

3.10. 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 муниципального учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий 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.

Устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы за год;

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 год, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального казенного учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального казенного учреждения до 150 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

основному персоналу – за обеспечение высокого уровня оперативно-технической готовности, функционирования системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112», функционирования и развития аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» на территории Песчанокосского района, подготовки специалистов и мероприятий в сфере гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, за выполнение заданий и мероприятий по совершенствованию спасательной службы в поисково-спасательных формированиях, участие в поисково-спасательных работах и тушении пожаров;

административно-управленческому и вспомогательному персоналу – за поддержание постоянной готовности поисково-спасательных формирований, бесперебойного функционирования системы обеспечения вызова экстренных оперативных служб по единому номеру «112», функционирования и развития аппаратно-программного комплекса «Безопасный город» на территории Песчанокосского района, за организацию подготовки специалистов в сфере гражданской обороны, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального казенного учреждения в пределах средств бюджета Песчанокосского района, предусмотренных муниципальному казенному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами, с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального казенного учреждения в размере до 200 процентов от

должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

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

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

работникам муниципального казенного учреждения – приказом руководителя муниципального казенного учреждения;

руководителю муниципального казенного учреждения – курирующим заместителем главы Администрации Песчанокского района.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального казенного учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального казенного учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам муниципального казенного 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 работником 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 муниципального казенного учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы за год,

Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу по результатам оценки показателей (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 руководителем муниципального казенного учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя муниципального казенного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального казенного учреждения осуществляется на основании норматно-правового акта Администрации Песчанокского района (постановление) на основании письменного ходатайства курирующего заместителя главы Администрации района.

4.7.1. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

- перевыполнение норм нагрузки;
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственного учреждения;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью государственного учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

4.7.2. Конкретный размер премии работников муниципального казенного учреждения определяться в абсолютном размере.

4.7.3. Конкретный размер премии руководителя муниципального казенного учреждения устанавливается размере 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

4.8. Работникам муниципального казенного учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.8.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам по основному профилю профессиональной деятельности при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) надбавка устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения нагрудным знаком или со дня предоставления соответствующих документов в государственное учреждение. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.8.2. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя

Муниципального казенного учреждения, главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости согласно таблице № 4.

Таблица № 4

Размер минимального должностного оклада
руководителя муниципального казенного учреждения

Муниципальное казенное учреждение Песчанокопского района «Служба по делам гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций»	Минимальный размер должностного оклада (руб.) 16 699,00
---	---

Показатели отнесения руководителей государственных учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего Положения.

5.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада

руководителя муниципального казенного учреждения в соответствии с приказом руководителя.

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

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

5.6. Руководителю муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) и величины среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год, которое является обязательным для включения в трудовой договор.

Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей №5

Таблица № 5

Среднесписочная численность работников списочного состава (человек)	Размер предельного соотношения
по 50	до 4,0

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава, определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального казенного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального казенного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого 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 24.12.2007 № 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного уровня соотношения несут руководитель и главный бухгалтер муниципального казенного учреждения.

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

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Показатель отнесения к группе по оплате труда руководителя приведены в таблице №6

Таблица №6

Группа по оплате труда руководителя	Численность работников по штатному расписанию (человек)
III	до 70

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального казенного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального казенного учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – глава Администрации Песчанокопского района на основании письменного заявления.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального казенного учреждения не может быть более 40 процентов.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственного учреждения, указан в приложении № 2 к настоящему постановлению.

6.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена

отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами, в соответствии со ст. 117 ТК РФ

Раздел 7. Порядок формирования фонда оплаты труда Работников муниципального казенного учреждения

7.1. Фонд оплаты труда в муниципальном казенном учреждении формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Песчанокского района, предусмотренных на оплату труда работников муниципального казенного учреждения.

7.2. Годовой фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

7.2.1. Работникам муниципального казенного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей третьего уровня:

- двенадцати окладов, с учетом повышающего коэффициента;
- выплаты за опасные условия труда в размере 0,48 оклада;
- доплаты за работу в ночное время в размере 1,6 оклада;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные в размере 0,5 оклада;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере 6 окладов;
- выплаты за выслугу лет в размере 2,4 оклада;
- премиальные выплаты по итогам работы за год в размере 2 окладов.

7.2.2. Работникам муниципального казенного учреждения по профессиональным квалификационным группам должностей «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

- двенадцати окладов, с учетом повышающего коэффициента;
- доплаты за работу в ночное время в размере 1,6 оклада;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные в размере 0,5 оклада;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере 18 окладов;
- выплаты за выслугу лет в размере 3,6 оклада;
- премиальные выплаты по итогам работы за год в размере 2 окладов

7.2.2. Руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру:

- двенадцати окладов;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере 1,2 оклада
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в размере 18 окладов
- выплаты за выслугу лет в размере 2,4 оклада
- премиальные выплаты по итогам работы за год в размере 2 окладов

7.3. Руководитель муниципального казенного учреждения при необходимости или в случае возникновения экономии фонда заработной платы по итогам года вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными пунктом 7.2. настоящего Порядка, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Администрации Песчанокопского района (постановление).

7.4. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- увеличения (индексации) окладов;
- изменения штатов (штатных расписаний, перечней);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на единовременные выплаты стимулирующего характера;
- принятия главным распорядителем бюджетных средств решения о выделении дополнительных лимитов бюджетных обязательств на выплаты компенсационного характера.

7.5. Фонд оплаты труда в муниципальном казенном учреждении формируется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами муниципального образования «Песчанокопский район» с учетом положений, предусмотренных подпунктом "и" пункта 7 Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 декабря 2020 г., протокол № 13), а именно фонд оплаты труда муниципального казенного учреждения, формируется на календарный год, обеспечивает установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципального казенного учреждения дифференцированно по должностям (профессиям) на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп с учетом минимального размера оплаты труда в рамках реализации норм федерального закона и правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. № 38-П, от 28 июня 2018 г. № 26-П, от 11 апреля 2019 г. № 17-П и от 16 декабря 2019 г. № 40-П, а также утвержденных Правительством Российской Федерации требований к системам оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

И.о. управляющего делами
Администрации района



Т.В. Романченко

Приложение № 2
к постановлению Администрации
Песчанокопского района
от 10.02.2023 № 117

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала
муниципального учреждения

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

начальник;
заместитель начальника;
главный бухгалтер

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

И.о. управляющего делами
Администрации района



Т.В. Романченко