



**Администрация Верховажского муниципального округа  
Вологодской области**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**26.01.2023**      **117**  
от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
с.Верховажье

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика по капитальному строительству и ЖКХ»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", руководствуясь уставом Верховажского муниципального округа, в целях установления системы оплаты и обеспечения работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика по капитальному строительству и ЖКХ»,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика по капитальному строительству и ЖКХ» (приложение 1).

2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в печатном издании «Официальный вестник Верховажского муниципального округа» и подлежит размещению на официальном сайте в информационно-коммуникационной сети «Интернет» (раздел «Администрация»), и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 года.

**Глава Верховажского  
муниципального округа**

**А.В. Дубов**

Приложение № 1  
**УТВЕРЖДЕНО**  
постановлением администрации  
Верховажского муниципального округа  
от 26.01.2023 года № 117

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СЛУЖБА ЗАКАЗЧИКА ПО  
КАПИТАЛЬНОМУ СТРОИТЕЛЬСТВУ И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОМУ  
ХОЗЯЙСТВУ»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение об оплате труда регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Служба заказчика по капитальному строительству и жилищно-коммунальному хозяйству» (далее Положение, учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условиях их применения;
- порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя;
- формирование фонда оплаты труда.

1.3. Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников учреждения за счет средств муниципального бюджета.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными правовыми актами, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий при оплате труда;
- рекомендаций районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

1.5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от объема выполненных работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

## **2. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения**

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады), которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коэффициента Учреждения в размере 2.2 и коэффициента квалификационного уровня.

Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Таблица 1

<b>Профессиональная квалификационная группа</b>	<b>Должности, отнесенные к квалификационным уровням</b>	<b>Размер коэффициента квалификационного уровня</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Пятый квалификационный уровень	главный специалист	1,46
Первый квалификационный уровень	Эксперт, экономист	1,46
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Начальник отдела муниципального заказа	1.2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих пятого уровня»		

рабочих первого уровня»		
Первый квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	1,0

Должностной оклад работника рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

2.2. Размеры минимальных окладов работников общеотраслевых должностей определяются на основе отнесения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих к профессиональным квалификационным группам в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Минимальный оклад (должностной оклад) по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливается согласно таблице 2 Положения.

Таблица 2

<b>Профессиональные квалификационные группы</b>	<b>Минимальный размер окладов (должностных окладов), рублей</b>
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	2068,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	2405,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4253,0
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	5400,0

### **3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В соответствии с действующим законодательством работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.1. Работникам Учреждения устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размерах и на срок, определяемые по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.3.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем 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).

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.

3.3.3. Доплата за сверхурочную работу назначается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время.

Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере до 50 процентов части должностного оклада за час и производится за каждый час работы в ночное время. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время определяется коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностным окладам работников.

3.5. Размеры выплат компенсационного характера, 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.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании решения руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) по соответствующим профессионально квалификационным группам с учетом повышающих коэффициентов.

Выплаты стимулирующего характера (за исключением надбавок за категориальность водителям и за выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом следующих критериев:

- интенсивность труда;
- сложность выполняемых работ;
- самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
- дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время со дня назначения или изменения размера доплаты.

Доплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

Решение об установлении размера доплаты за интенсивность и высокие результаты работы и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

#### 4.4. Выплата за качество выполняемых работ.

Работникам устанавливается доплата за качество выполняемых работ.

Критерием определения доплаты за качество выполняемых работ являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- соблюдение административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Доплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное

время с момента возникновения права на назначение или изменение размера доплаты. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада. Решение об установлении размера надбавки принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

#### 4.5. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Работникам Учреждения устанавливается выплата за стаж работы в следующих размерах:

<b>Стаж работы</b>	<b>Размер доплаты в процентах к окладу (должностному окладу)</b>
от 1 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

4.5.1. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, включаются:

- периоды замещения государственных должностей, замещения муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы;

- время работы в государственных, муниципальных учреждениях;

- время обучения в учебных заведениях (на курсах) по подготовке и повышению - квалификации кадров с отрывом от производства, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

- работа на должностях, занятие которых требует наличия специального образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности.

Стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, определяется комиссией по установлению трудового стажа. Состав комиссии по установлению трудового стажа и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Если у работника право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, надбавка за выслугу лет устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

#### 4.6. Премияльные выплаты по итогам работы (начисляются при наличии экономии фонда оплаты труда).

4.6.1. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в целях поощрения за общие результаты труда по итогам работы в установленный период.

4.6.2. Работникам Учреждения выплачиваются следующие премиальные выплаты: премии по итогам работы за месяц, за квартал; за календарный год.

Критерием определения размера премии по итогам работы являются:

- добросовестное исполнение работниками Учреждения должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- достижение значимых результатов в ходе исполнения должностных обязанностей;
- качество и своевременность подготовки документов.

Премии по итогам работы за соответствующий период выплачиваются с учетом фактически отработанного времени.

4.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.6.4. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

Премия устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

4.7. Премиальные выплаты производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда, и по согласованию с Учредителем.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя**

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера руководителя Учреждения определяются Учредителем.

Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям начальника Учреждения, заместителя начальника Учреждения, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе должностей четвертого уровня, установленному законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», коэффициента Учреждения в размере 2.2 и коэффициента квалификационного уровня.

Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Наименование должности	Коэффициент квалификационного уровня
Начальник учреждения	1,5
Заместитель начальника	1,4

Должностной оклад работника по должности, указанной в настоящем пункте, рассчитывается как произведение минимального размера оклада (должностного оклада), установленного указанным законом области, коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

5.3. Должностные оклады заместителя руководителя устанавливаются на 5 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера (размер выплаты) заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты компенсационного характера (размер выплаты) руководителя Учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения на основании решения Учредителя, в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Учредителем, для руководителя Учреждения в кратности от 1 до 6, для заместителей руководителя в кратности от 1 до 5.

## **6. Иные вопросы оплаты труда**

6.1. В целях обеспечения социальной защищенности работников Учреждения по их заявлениям в связи с тяжелым материальным положением (в случае смерти работника в период его трудовых отношений, в случае смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена), пожар, ограбление квартиры, при бракосочетании, рождении ребенка) из фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада по соответствующей должности. Основанием для выплаты материальной помощи

работнику Учреждения (наследнику первой очереди) является решение руководителя Учреждения, согласованное с Учредителем. В связи с особыми обстоятельствами, связанными с дорогостоящим лечением, при наличии документов, подтверждающих необходимость и стоимость лечения, дополнительно может быть оказана материальная помощь из фонда оплаты труда в размере, определенном решением руководителя Учреждения и согласованном с Учредителем. Подтверждение фактически произведенных расходов производится на основании документов, представленных в Учреждение.

6.2. Работникам Учреждения производятся дополнительные выплаты в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения:

- материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения (юбилейной датой устанавливается 50-летие со дня рождения и другое последующее за ним пятилетие) в размере одного должностного оклада.

6.3. Работникам Учреждения при ежегодном оплачиваемом отпуске предоставляется единовременная выплата в размере одного должностного оклада в год. Выплата предоставляется работникам, отработавшим в учреждении не менее 6 месяцев. Выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска носит целевой характер, служит гарантией реализации конституционного права на отдых.

6.4. Работникам Учреждения, отработавшим в учреждении не менее одного года, оказывается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год, менее одного года – 0,5 должностного оклада в год, за фактически отработанное время.

6.5. В связи с выходом на пенсию, в случае увольнения работников, достигших пенсионного возраста, выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

6.6. Выплаты, указанные в п.6.2 - 6.5. настоящего Положения, выплачиваются на основании приказа руководителя Учреждения при наличии соответствующих документов. Источником выплаты материальной помощи и единовременной выплаты являются средства муниципального бюджета.

Основанием для выплаты материальной помощи и единовременной выплаты руководителю Учреждения является решение Учредителя.

6.7. При расчете средней заработной платы работника учитываются все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, кроме обслуживающего персонала.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии с настоящим Положением с учетом численности работников, предусмотренных штатным расписанием, согласованным с Учредителем, с учетом:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;
- материальной помощи;
- единовременной выплаты при предоставлении очередного оплачиваемого отпуска.

7.2. На оплату труда направляются средства муниципального бюджета в пределах фонда оплаты труда.

7.3. Объем средств, направленных на оплату труда из муниципального бюджета, определяется Учредителем.

## **8. Отпуска работников Учреждения**

8.1. Отпуска работникам учреждения предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.