



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

Калужская область

Районное Собрание представителей муниципального района «ДУМИНИЧСКИЙ РАЙОН»

РЕШЕНИЕ

«28» 06 2023 г.

№ 37

Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу исполнительной власти муниципального района «Думиничский район» в сфере строительства и жилищно-коммунального хозяйства

В соответствии со [статьями 135 и 144](#) Трудового кодекса РФ, [приказом](#) Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», пунктом 3 Постановления Правительства Российской Федерации от 19.01.2019 № 17 «О внесении изменений в постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583», принимая во внимание Закон Калужской области от 28.02.2014 № 545-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных органу исполнительной власти Калужской области в сфере строительства и жилищно-коммунального хозяйства», руководствуясь Уставом муниципального района «Думиничский район», Районное Собрание представителей МР «Думиничский район» **РЕШИЛО**:

1. Установить систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных органу исполнительной власти муниципального района «Думиничский район» в сфере строительства и жилищно-коммунального хозяйства (приложение).

2. Настоящее решение вступает в силу с даты его опубликования в районной газете «Думиничские вести», подлежит опубликованию на официальном сайте <https://www.zskaluga.ru> и размещению на официальных сайтах МР «Думиничский район» <https://admduminichi.ru>, <https://admdum.gosuslugi.ru>.

Глава муниципального района

А.С. Шишова

**Система оплаты труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных органу исполнительной власти муниципального района
«Думиничский район» в сфере строительства и жилищно-коммунального
хозяйства**

1. Настоящее Решение устанавливает систему оплаты труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников муниципальных учреждений, подведомственных органу исполнительной власти муниципального района «Думиничский район» в сфере строительства и жилищно-коммунального хозяйства (далее – система оплаты труда) (далее - учреждение).

2. Оплата труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3. Размер оплаты труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{т}} = O + \text{КМ} + \text{СТ},$$

где $O_{\text{т}}$ - размер оплаты труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения;

O - должностной оклад руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения;

КМ - выплаты компенсационного характера;

СТ - выплаты стимулирующего характера.

4. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по формуле:

$$O = \text{СЗП} \times 1,5,$$

где O - оклад руководителя учреждения;

СЗП - средняя заработная плата работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к первому и третьему квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»;

1,5 - повышающий коэффициент руководителю учреждения.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения для определения размера оклада руководителя учреждения определяется согласно приложению № 1 к настоящей системе оплаты труда.

5. Должностной оклад руководителю учреждения устанавливается распоряжением Главы администрации МР «Думиничский район».

6. Установить, что должностной оклад должностной оклад главного инженера устанавливается работодателем на 25% ниже оклада руководителя этого учреждения, должностной оклад главного бухгалтера - на 30% ниже оклада руководителя этого учреждения.

7. Размер должностного оклада работника учреждения определяется по формуле:

$$O = BO \times K1 \times K2,$$

где O - должностной оклад работника учреждения;

BO - базовый оклад работника учреждения;

K1 - персональный повышающий коэффициент;

K2 - повышающий коэффициент, отражающий специфику учреждения.

8. Установить **размеры** базовых окладов работников учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням согласно приложению № 2 к настоящей системе оплаты труда.

9. Размеры базовых окладов работников учреждения индексируются решением Районного Собрания представителей муниципального района «Думиничский район». Установить, что при индексации окладов работников учреждения их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10. Установить **предельные размеры** персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждения в зависимости от отнесения профессий рабочих и должностей служащих к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, согласно приложению № 3 к настоящей системе оплаты труда.

11. Размер персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам работников учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета. Персональный повышающий коэффициент к базовым окладам устанавливается на период до 1 года. Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов к базовым окладам принимается с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, размера фонда оплаты труда работников учреждения и других факторов. Данный приказ доводится до сведения всех работников учреждения.

12. Выплаты персональных повышающих коэффициентов к базовому окладу работников учреждения могут быть сняты или уменьшены приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом в следующих случаях:

- снижения качества работы, за которое был определен персональный повышающий коэффициент;
- нарушения трудовой дисциплины (опоздания, отсутствие на рабочем месте без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей);
- за действия, повлекшие за собой нарушения законодательства или причинение ущерба учреждению.

13. Установить работникам учреждения повышающий коэффициент, отражающие специфику учреждения, в размере до 1,6.

14. Установить **виды**, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения согласно приложению № 4 к настоящей системе оплаты труда. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера должен быть установлен в пределах фонда оплаты труда учреждения.

15. Установить, что фонд оплаты труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения на календарный год формируется из:

- средств на оплату должностных окладов руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения, объем которых определяется на календарный год (из расчета 12 месяцев) исходя из штатного расписания учреждения на 1 января соответствующего финансового года;

- средств на выплаты компенсационного характера, которые определяются в размере 5 процентов от средств на оплату окладов руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения;

- средств на выплаты стимулирующего характера, которые определяются в размере не более 40 процентов от средств на оплату окладов руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения.

16. При этом учитывается, что расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, органа исполнительной власти муниципального района «Думиничский район», осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения (далее – учредитель).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, учредителя на установленную численность

муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, учредителя и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится учредителем до руководителя подведомственного учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственного учреждения определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения на численность работников учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников подведомственного учреждения осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы учредителя.

17. Объем бюджетных ассигнований на оплату труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения, предусматриваемых в местном бюджете, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации учреждения или сокращения объемов предоставляемых ими муниципальных услуг.

18. Экономия средств по фонду оплаты труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения бюджетной сметы и плана финансово-хозяйственной деятельности в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю, главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения в соответствии с законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

19. Решение о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем.

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы
для определения размера оклада руководителя учреждения**

1. При расчете средней заработной платы для определения размера впервые устанавливаемого должностного оклада руководителя учреждения учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, занимающих должности, отнесенные к первому и третьему квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» (далее - работники основного персонала учреждения), за счет средств местного бюджета.

Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работникам основного персонала учреждения.

2. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов и выплат стимулирующего характера работникам основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления оклада руководителя учреждения.

3. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца (с 1-го по 30-е или 31-е число, для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца

учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени.

Работник основного персонала учреждения, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

5. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

6. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([пункт 5 Порядка](#)).

**Размеры базовых окладов работников
учреждения по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)
и квалификационным уровням**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <*>	Размеры базовых окладов, руб.
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	5361
	2 квалификационный уровень	5507
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	5632
	2 квалификационный уровень	6166
	3 квалификационный уровень	6702
	4 квалификационный уровень	7056
3	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
	1 квалификационный уровень	5463
	2 квалификационный уровень	5615
4	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
	1 квалификационный уровень	5741
	2 квалификационный уровень	6166
	3 квалификационный уровень	6700
	4 квалификационный уровень	7235
	5 квалификационный уровень	7502
5	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	1 квалификационный уровень	7235
	2 квалификационный уровень	7502

	3 квалификационный уровень	8040
	4 квалификационный уровень	8578
	5 квалификационный уровень	9036
6	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
	1 квалификационный уровень	9284
	2 квалификационный уровень	9920
	3 квалификационный уровень	11139

Примечание:

<*> квалификационный уровень определяется в соответствии с правовыми актами федерального органа исполнительной власти в сфере труда.

**Предельные размеры
персональных повышающих коэффициентов
к базовым окладам работников учреждения**

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Персональный повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	До 1,1
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	До 1,3
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	До 1,2
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	До 1,0
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	До 1,3
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	До 1,5
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	До 1,6
2 квалификационный уровень	

3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	До 1,7
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	До 1,8
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	

**Виды, условия применения и размеры выплат
компенсационного и стимулирующего характера руководителю, главному
инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения**

Раздел I. Выплаты компенсационного характера

1.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

1.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Условия применения и размеры выплат компенсационного характера главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения устанавливаются коллективным договором и локальными нормативными актами в соответствии с законодательством.

Порядок выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливается учредителем.

1.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел II. Выплаты стимулирующего характера

2.1. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения труда руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения.

2.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за сложность и напряженность в работе;

- надбавка за выслугу лет;

- премии по результатам работы;

- поощрительные выплаты;
- надбавка водителю автомобиля за классность.

2.3. Условия применения и размеры выплат стимулирующего характера.

2.3.1. Надбавка к должностному окладу за сложность и напряженность в работе устанавливается главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения на срок не более квартала.

Конкретные размеры надбавки за сложность и напряженность в работе главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения и порядок их установления определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Условия применения надбавки за сложность и напряженность в работе, размер и порядок ее выплаты руководителю учреждения устанавливаются учредителем на срок не более года.

Предельные размеры надбавки за сложность и напряженность в работе руководителю учреждения, главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Предельные размеры надбавки за сложность и напряженность в работе

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Предельный размер надбавки за сложность и напряженность в работе
Руководитель учреждения	70 %
Главный инженер	55 %
Главный бухгалтер	45 %
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	35 %
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	

2 квалификационный уровень	35 %
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	35 %
2 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	35 %
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	40 %
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	
4 квалификационный уровень	
5 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	40 %
2 квалификационный уровень	
3 квалификационный уровень	

2.3.2. Ежемесячная надбавка за выслугу лет к окладу устанавливается руководителю, главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения, занимающим штатные должности в учреждении в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно в процентах к окладу при стаже работы, дающем право на получение надбавки в следующих размерах:

от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
от 3 лет до 5 лет - 10 процентов;
от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
свыше 15 лет - 30 процентов.

Конкретный размер надбавки за выслугу лет главному инженеру, главному бухгалтеру и работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения.

Конкретный размер надбавки за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается распоряжением учредителя.

2.3.3. Премирование руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения за качество и результативность выполняемых работ, выполнение особо важных или срочных работ производится по результатам труда в целях повышения эффективности их деятельности, повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых ими работ.

Порядок и условия премирования главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения по результатам труда, включая показатели эффективности труда, устанавливаются в соответствии с законодательством коллективным договором локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Премирование руководителя, главного инженера, главного бухгалтера и работников учреждения осуществляется в пределах экономии фонда оплаты труда.

Порядок и условия премирования руководителя учреждения устанавливаются учредителем.

2.3.4. К поощрительным выплатам относятся выплаты в связи с юбилейными и праздничными датами, единовременные выплаты при предоставлении ежегодного отпуска, выплаты материальной помощи, установленные в соответствии с законодательством коллективным договором, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждений (при их наличии).

Порядок и условия применения, размер поощрительных выплат главным инженерам, главным бухгалтерам и работникам учреждений определяются в соответствии с законодательством коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников учреждения.

Порядок и условия применения поощрительных выплат руководителю учреждения устанавливаются учредителем в соответствии с законодательством.

2.3.5. Надбавка водителям автомобилей за классность устанавливается имеющим: 1-й класс - в размере 25 процентов оклада; имеющим 2-й класс - в размере 10 процентов оклада.

Условия применения надбавки водителям автомобилей за классность и порядок ее выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.