



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ГОРОД АХТУБИНСК АХТУБИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

21.12.2023

№ 1237

Об утверждении положения «О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Чистый город» администрации муниципального образования «Городское поселение город Ахтубинск Ахтубинского муниципального района Астраханской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области», администрация **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить положение «О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Чистый город» администрации муниципального образования «Городское поселение город Ахтубинск Ахтубинского муниципального района Астраханской области» (приложение).

2. Директору МКУ «Чистый город» администрации муниципального образования «Город Ахтубинск» внести изменения в штатное расписание учреждения с 01.01.2024, согласно положению «О системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Чистый город» администрации муниципального образования «городское поселение город Ахтубинск Ахтубинского муниципального района Астраханской области».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024 г.

4. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации муниципального образования «Городское поселение город Ахтубинск Ахтубинского муниципального района Астраханской области».

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Врио главы муниципального образования

А.А. Сиваков

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Чистый город» администрации муниципального образования «Городское поселение город Ахтубинск Ахтубинского муниципального района Астраханской области»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Чистый город» администрации муниципального образования «Городское поселение город Ахтубинск Ахтубинского муниципального района Астраханской области» (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Астраханской области от 09.12.2008 № 75/2008-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений Астраханской области» и определяет порядок и условия оплаты труда работников: МКУ «Чистый город» администрации муниципального образования «Город Ахтубинск» (далее – Учреждение).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;
- перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- мнения представительного органа работников Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, дополнительными соглашениями в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Астраханской области, а также настоящим Положением.

Оплата труда работников Учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в том числе исходя из установленных норм труда, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях,

отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера и иных выплат, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам учреждения до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников Учреждения и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также критериям отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, квалификационным уровням установлены в Приложении №1 к настоящему Положению.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом квалификации работников учреждения, сложности выполняемой ими работы, количества и качества затраченного труда и по согласованию с представительным органом работников учреждения.

1.5. Размеры и виды выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями в соответствии с настоящим Положением.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера отражаются в трудовом договоре работника учреждения.

1.6. Перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за режим работы с разделением рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.7. Перечень видов выплат стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;
- премиальные выплаты (поощрения) по итогам работы за месяц, квартал, год;

- иные выплаты, устанавливаемые в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Астраханской области, содержащими нормы трудового права.

1.8. Иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.9. В целях доведения месячной заработной платы работников учреждения, месячная заработная плата которых ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда данным работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения доплата в размере разницы между установленным федеральным законом минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

2. Порядок, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения в виде процентных надбавок, коэффициентов.

2.2. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяемые по результатам специальной оценки условий труда, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения. Специальная оценка условий труда проводится в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплаты компенсационного характера работникам учреждений не устанавливаются.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, за режим работы с разделением рабочего дня на части и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) устанавливается в размере 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

Размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Работникам учреждения, занимающим по совместительству штатные должности в учреждении, выплаты компенсационного характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей локальным нормативным актом учреждения.

3. Порядок, размеры и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются на основании коллективного договора, с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения.

3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере коэффициента до 2 от должностного оклада (ставки заработной платы).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения при достижении качественных и количественных показателей.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может устанавливаться с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач – до 2.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается директором Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.4. Премияльные выплаты (поощрения) по итогам работы могут выплачиваться работникам учреждения по результатам работы за определенный период: месяц, год. Премияльные выплаты (поощрения) по итогам работы в расчете на одного работника учреждения могут устанавливаться не более ставки (должностного оклада) работника за определенный период и выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения. Конкретный размер премиальной выплаты (поощрения) по итогам работы устанавливается коллективным договором учреждения как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном размере.

3.5. Работникам учреждений, занимающим по совместительству штатные должности в Учреждении, выплаты стимулирующего характера выплачиваются в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей коллективным договором учреждения.

4. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителя, главного бухгалтера учреждения состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад директора устанавливается в трудовом договоре.

4.3. Размеры должностных окладов директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.4. Выплаты компенсационного характера директору учреждения, его заместителю, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 1.6 раздела 1 настоящего Положения.

4.5. Виды и размеры выплат стимулирующего характера директору учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера заместителю директора учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются коллективным договорам, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим Положением.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Кроме выплат стимулирующего и компенсационного характера в пределах средств по фонду оплаты труда учреждения работникам учреждения может оказываться материальная помощь.

Порядок и условия предоставления материальной помощи работникам учреждений устанавливаются коллективным договором учреждения, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

5.2. Материальная помощь является выплатой социального характера и при исчислении средней заработной платы работников учреждения не учитывается.

5.3. Каждому работнику учреждения один раз в год выплачивается единовременная выплата к отпуску в размере должностного оклада, при наличии стажа работы в учреждении не менее 2 лет.

5.4. Порядок и условия предоставления единовременной выплаты к отпуску устанавливаются коллективным договором.

6. Формирование фонда оплаты труда учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет средств местного бюджета, включает расходы на выплату окладов (должностных окладов, ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременных выплат к отпуску.

6.2. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя должности специалистов учреждения, служащих и профессии рабочих учреждения. Численный состав работников учреждения

должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Наименования должностей или профессий работников учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в соответствующих квалификационных справочниках или ПКГ или профессиональных стандартах.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников муниципального
казенного учреждения «Чистый город»
администрации муниципального
образования «Городское поселение
город Ахтубинск Ахтубинского
муниципального района Астраханской
области», утвержденного постановлением
администрации муниципального
образования «Городское поселение
город Ахтубинск Ахтубинского
муниципального района Астраханской
области»
от 21.12.2023 № 1237

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ**

№ П/П	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (должностного оклада) в рублях
1	Руководитель учреждения, директор учреждения	16 662
2	Заместитель директора, главный бухгалтер	13 329
3	Заместитель главного бухгалтера	11 663

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ, КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ, ДЛЯ
РАБОТНИКОВ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей в месяц)
Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5 700,00
	2 квалификационный уровень	5 750,00
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5 800,00
	2 квалификационный уровень	5 850,00
	3 квалификационный уровень	5 900,00

	4 квалификационный уровень	5 950,00
	5 квалификационный уровень	6 000,00
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	6 100,00
	2 квалификационный уровень	6 400,00
	3 квалификационный уровень	6 700,00
	4 квалификационный уровень	7 000,00
	5 квалификационный уровень	7 300,00
Общепромышленные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	7 600,00
	2 квалификационный уровень	7 900,00
	3 квалификационный уровень	8 200,00

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ, КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ,
ДЛЯ РАБОЧИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ**

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей в месяц)
Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	5554,00
	2 квалификационный уровень	5570,00
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5600,00
	2 квалификационный уровень	5650,00
	3 квалификационный уровень	5700,00

	4 квалификационный уровень	5750,00
--	----------------------------	---------

Верно: