

**АДМИНИСТРАЦИЯ РАЗДОЛЬНЕНСКОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24 сентября 2019 года

пгт. Раздольное

№ 438

О внесении изменений в постановление Администрации Раздольненского района Республики Крым от 28.12.2017 года № 597 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция единого заказчика» Раздольненского района Республики Крым

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 года №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Республики Крым от 21.08.2014 года № 54-ЗРК «Об основах местного самоуправления в Республике Крым», Законом Республики Крым от 29.05.2014 года № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым», постановлением Совета министров Республики Крым от 08.09.2017 года № 451 «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений Республики Крым», Уставом муниципального образования Раздольненского района Республики Крым, в целях обеспечения социальных гарантий работников муниципального казенного учреждения «Дирекции единого заказчика» Раздольненского района Республики Крым,

п о с т а н о в л я ю:

1. Внести изменения в постановление Администрации Раздольненского района Республики Крым от 28.12.2017 года № 597 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция единого заказчика» Раздольненского района Республики Крым (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и распространяется на возникшие правоотношения с 01.10.2019 года в 1,043 раза.

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию (обнародованию) на официальном сайте Администрации Раздольненского района Республики Крым.

4. Контроль по выполнению настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава Администрации
Раздольненского района**

Е.П. Акимов

Приложение
к постановлению Администрации
Раздольненского района
от 28.12.2017 года № 597
(в редакции постановления
Администрации Раздольненского
района от 24.09.2019 года № 438)

**Положение
об оплате труда работников муниципального
казенного учреждения «Дирекция единого заказчика»
Раздольненского района Республики Крым»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция единого заказчика» Раздольненского района Республики Крым» (далее – Положение) разработано в целях совершенствования нормативных правовых актов Республики Крым, регламентирующих систему оплаты труда в сфере закупок товаров и услуг, для определения порядка формирования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Дирекция единого заказчика» Раздольненского района Республики Крым» (далее – учреждений) в зависимости от уровня квалификации, сложности и качества выполняемых работ.

1.2. Положение включает:

- размеры окладов (должностных окладов);
- размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера (является не обязательным).

1.3. Заработная плата работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Премияльные выплаты максимальными размерами не ограничивается.

1.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются данным Положением (является не обязательным).

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается главой Администрации Раздольненского района Республики Крым и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Раздольненского района Республики Крым в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

1.8. Стимулирующие и компенсационные выплаты учитываются при формировании годового фонда оплаты труда Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Должностные оклады работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, непосредственно обеспечивающих выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение, устанавливаются с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также по необходимости с учетом Единых квалификационных справочников других отраслей согласно данному Положению.

2.2. Размер должностного оклада руководителя, устанавливается данным Положением согласно приложению к настоящему Положению.

2.3. Должностные оклады специалистов устанавливаются данным Положением согласно приложению к настоящему Положению.

2.4. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

2.5. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих

3.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37, устанавливаются в соответствии с данным Положением.

3.2. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

3.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия, оплаты которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Размеры окладов по профессиям рабочих, перечни которых приведены в приказах Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются данным Положением.

4.2. В зависимости от условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, порядок и условия установления которых предусмотрены разделом 6 настоящего Положения.

4.3. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, порядок и условия, оплаты которых предусмотрены разделом 7 настоящего Положения.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. С учетом условий труда и норм действующего трудового законодательства Российской Федерации работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера в процентном отношении к должностному окладу:

- 1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда 10%;
- 2) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - за совмещение профессий (должностей) до 50%;
 - расширение зон обслуживания до 50%;
 - за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором до 50%;
 - за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере.

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников учреждений без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

6.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с предоставлением необходимых сведений, документов и информации, характеризующих условия труда на рабочих местах, организации, проводящей специальную оценку условий труда, с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. По результатам специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах для определения размера выплат.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то установленная ранее выплата отменяется.

6.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера части оклада за каждый час работы.

6.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части

- оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

7.1. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым:

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются руководителю учреждения Учредителем.

7.2. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка определяется ежемесячно до 60 процентов – за выполнение важных поручений и интенсивности труда.

7.3. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

7.4. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда с учетом эффективности труда работников в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг со стороны граждан. При премировании может учитываться как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

При премировании работника учитываются:

- объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;
- прозрачность - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;
- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения

календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

7.5. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов (должностных окладов) при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

7.6. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

7.8. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципального
казенного учреждения «Дирекция
единого заказчика» Раздольненского
района Республики Крым»

**Муниципальное казенное учреждение
«Дирекция единого заказчика» с 01.10.2019 года**

Должность	Количество штатных ед.	Должностной оклад	Месячный фонд заработной платы
Директор МКУ «Дирекция единого заказчика»	1	23864	23864
Специалист по формированию и контролю исполнения муниципальных заказов	2	17356	34712
ИТОГО	3		58576