



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 31.10.2023

г. Абинск

№ 1384

**О внесении изменений в постановление администрации
муниципального образования Абинский район от 3 апреля 2023 г. № 384
«Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении
отдела по делам молодежи администрации муниципального образования
Абинский район»**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Абинский район от 13 октября 2023 г. № 1305 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район» и в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район, администрация муниципального образования Абинский район **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 3 апреля 2023 г. № 384 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район», изложив приложение в новой редакции (прилагается).

2. Общему отделу администрации муниципального образования Абинский район (Савельева О.В.) опубликовать настоящее постановление в газете «Восход» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Абинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

3. Постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2024 г.

Исполняющий обязанности
главы муниципального образования
Абинский район



В.Н. Науменко

Приложение
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 31.10.2023 № 1384

«Приложение

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 3 апреля 2023 г. № 384
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Абинский район
от 31.10.2023 № 1384)

ПОЛОЖЕНИЕ

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных
казенных учреждений, находящихся в ведении отдела по делам молодежи
администрации муниципального образования Абинский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, находящихся в ведении отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район, (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, в целях упорядочения их оплаты труда и в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Абинский район от 13 октября 2023 г. № 1305 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район» и определяет систему оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений (далее – учреждения), находящихся в ведении отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район.

1.2 Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края,

муниципальными правовыми актами муниципального образования Абинский район и настоящими Положением.

1.3. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.4. Финансирование расходов на отраслевую систему оплату труда работников учреждения осуществляется за счет средств бюджета муниципального образования Абинский район в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных учреждению на соответствующий финансовый год.

Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счёт средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок) служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям (таблица 1), окладов рабочих, выполняющих работы по общим профессиям (таблица 2) установленных настоящим Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (таблица 3), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Таблица 1
(рублей)

Перечень должностей	Минимальный размер оклада (ставки) служащих
1	2
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	8260

1	2
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	8508
Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	8764

Таблица 2
(рублей)

Квалификационный разряд работ и профессий рабочих	Оклад
1	2
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8121
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8365
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8616
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8875
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9142
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9417
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9700
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9991

Таблица 3

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля,
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, не включенных в профессиональные

квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» устанавливается в размере 8121 рубля.

Разница между минимальными размерами окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должна составлять не менее трех процентов.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.6. При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.8. На основе расчётов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры оклада (должностные оклады), ставки заработной платы с учётом повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным

уровням. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к размерам оклада (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам отражены в таблице 4.

Таблица 4

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер оклада - 8260 рубля		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель, секретарь	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер оклада - 8508 рублей		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	0,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	0,2
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер оклада - 8764 рублей		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, специалист по работе с молодежью, электроник	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория	0,1

1	2	3
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,2
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях	0,3

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в настоящем Положении, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Абинский район), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются настоящим Положением.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

- 1) выплаты за высокие показатели результативности;
- 2) выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;
- 3) выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- 4) выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

4.1.3. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевую должность служащего, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях:

- 1) при выслуге лет от 1 до 5 лет – 5 %;
- 2) при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;
- 3) при выслуге лет от 10 лет – 15 %.

4.1.4. Премияльные выплаты:

- 1) по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждений;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждений;
- 4) качественная подготовка и своевременная сдача отчётности;
- 5) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в состав средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы (таблица 5).

Таблица 5

№ п/п	Наименование работ и критерии оценки результативности	Процент от оклада
1	2	3
1. Участие сотрудников учреждения в конкурсах, фестивалях		
1	Муниципальный уровень	25
2	Региональный уровень	50
3	Всероссийский уровень	75

1	2	3
2. Победа сотрудников учреждения в конкурсах и фестивалях		
1	Муниципальный уровень	50
2	Региональный уровень	75
3	Всероссийский уровень	100
3. Подготовка заявок и курирование работ участников в конкурсах, фестивалях и их результативность сотрудником учреждения		
1	Участник	25
2	Призер	50
3	Победитель	75
1	2	3
4. Участие сотрудника учреждения в качестве члена жюри, эксперта комиссии в семинарах, мероприятиях, судьи соревнований		
1	Муниципальный уровень	25
2	Региональный уровень	50
5. Организация и проведение походов, экспедиций с подтверждающим приказом, фотоотчетом		
1	Однодневный	25
2	Многодневный (25% за один день)	25-100
6. Организация и проведение форумной кампании, молодежной инициативы, мероприятий, просветительской деятельности, экскурсии		
1	Межпоселенческий уровень	25
2	Муниципальный уровень	50
3	Межрайонный уровень	75
4	Краевой уровень	100
7. Устранение неисправностей закрепленного автотранспорта собственными силами, содержание транспортного средства в рабочем состоянии		50

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

На выплаты стимулирующего характера рекомендуется направлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда учреждения.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается начальником отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Порядок и особенности определения размеров должностных окладов руководителя учреждения определяются трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, возглавляемой им организации, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется начальником отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район.

Порядок расчета размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителя рассчитываются согласно постановления Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учётом условий труда руководителя учреждения, его заместителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю устанавливаются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются приказом начальника отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь:

- 1) в случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день смерти по их заявлению при предъявлении соответствующих документов;
- 2) в случае смерти близкого родственника;
- 3) в связи с рождением ребенка.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает начальник отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника по согласованию с начальником отдела по делам молодежи администрации муниципального образования Абинский район.

6.2. Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;
за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.».

Исполняющий обязанности
начальника отдела по делам молодежи

А.С. Малая