РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

«КОНСТАНТИНОВСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»

АДМИНИСТРАЦИЯ

КОНСТАНТИНОВСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 20.12.2021 | ПОСТАНОВЛЕНИЕ Константиновск |   № 130 |

Об оплате труда работников

муниципального казенного

учреждения «Чистая станица»

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Администрации Константиновского городского поселения от 06.12.2021 № 105 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Константиновского городского поселения», Администрация Константиновского городского поселения **постановляет:**

1. Утвердить:

 1.1.Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Чистая станица» согласно приложению № 1.

1.2. Примерный  перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 2.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального обнародования в информационном бюллетене «Константиновское городское поселение» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2022года.

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Константиновского городского поселения от 10.11.2016 № 753 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Константиновского городского поселения».

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Константиновского городского поселения А.В.Агаркова.

Глава Администрации Константиновского

городского поселения А.А.Казаков

|  |  |
| --- | --- |
|  |   Приложение № 1 к постановлению  Администрации он Константиновского городского поселения от 20.12.2021 № 130  |

**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казённого учреждения**

**«Чистая станица»**

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Читая станица» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Администрации Константиновского городского поселения от 06.12.2021 №105 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Константиновского городского поселения» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального казенного учреждения «Чистая станица» (далее – Учреждение);

- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей, главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников Учреждения при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объёме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведённую в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного Учреждения. Штатное расписание согласовывается с главой Администрации Константиновского городского поселения.

1.9. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников Учреждения**

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Размер должностного оклада, (рублей) | Наименование должности |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  | 5071 | делопроизводитель; кассир; секретарь |
| 2-й квалификационный уровень | 5316 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  | 5581 | секретарь руководителя; техник-программист |
| 2-й квалификационный уровень | 5862 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший".Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 6157 | начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб).Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 6449 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым можетустанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  | 6449 | бухгалтер; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; инженер по ремонту; инженер по охране труда; экономист; юрисконсульт  |
| 2-й квалификационный уровень | 6767 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 7103 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 7456 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| 5-й квалификационный уровень | 7830 | заместитель главного бухгалтера |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровеньI – III группы по оплате труда руководителейIV – V группы по оплате труда руководителей | 86328217 | начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник технического отдела; начальник юридического отдела |
| 2-й квалификационный уровень | 9063 | Главный энергетик; главный механик |

2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование должности | Размер должностного оклада, (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Инспектор | 5581 |
| Старший инспектор | 5862 |
| Ведущий инспектор | 6449 |
| Ведущий специалист по торгам и закупкам; ведущий специалист по озеленению и экологическим вопросам; ведущий специалист по жилищно-коммунальному хозяйству | 7456 |
| Главный инспектор по благоустройству | 7830 |

2.4. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры ставок заработной платы по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Размер ставок заработной платы(рублей) | Наименование профессии |

| 1 | 2 |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд  | 416944114669 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; рабочий по благоустройству населенных пунктов  |
| 2-й квалификационный уровень | Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд  | 49575244 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником](http://ivo.garant.ru/#/document/108186/entry/0) работ и профессий рабочих; водитель автомобиля |
| 2-й квалификационный уровень 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд | 55455862 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоением 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 3-й квалификационный уровень | 6207 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |

2.5. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование профессии | Ставка заработной платы (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Рабочий по благоустройству; рабочий зеленого хозяйства; рабочий паркового хозяйства 1 квалификационного разряда2 квалификационного разряда3 квалификационного разряда | 416944114669 |
| Старший рабочий по благоустройству; старший рабочий зеленого хозяйства; старший рабочий паркового хозяйства | 4957 |
| Водитель легкового автомобиля; опиловщик; водитель грузового автомобиля; тракторист; электромонтер; слесарь; сварщик; сварщик - слесарь4 квалификационного разряда5 квалификационного разряда | 49575244 |

2.6. Увеличение (индексация) должностных окладов работников Учреждения производится в размерах и в сроки, установленные нормативными правовыми актами Администрации Константиновского городского поселения для работников муниципальных учреждений.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**Раздел 3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера**

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда, согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем Учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента её завершения, в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учётом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы Учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

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

- одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, расчёт части должностного оклада, ставки заработной платы определяется путём деления должностного оклада, ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, с выполнением работ по определённым должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

**Раздел 4. Порядок и условия
установления выплат стимулирующего характера**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников Учреждения устанавливаются в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения.

 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются руководителю Учреждения по решению главы Администрации Константиновского городского поселения с учетом показателей эффективности работы муниципальных казённых учреждений Константиновского городского поселения и критериев оценки эффективности работы руководителя учреждения.

4.4 Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в размере до 300 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения:

- в размере до 60 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда;

- страшим рабочим, рабочим в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда;

Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю Учреждения – главой Администрации Константиновского городского поселения.

работникам Учреждения – руководителем Учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю Учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера,
если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. За счет экономии денежных средств, сложившейся по фонду оплаты труда, работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.8.Премирование руководителя Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией Константиновского городского поселения.

4.8.1. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Администрацией Константиновского городского поселения.

4.9. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.10. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.11. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя
Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера,
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения:

РАЗМЕР

должностного оклада

руководителя Учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | Размер должностного оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Директор | 16056 |

5.3. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с приказом руководителя.

5.4. С учетом условий труда руководителя Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 Положения.

5.5. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 Положения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы руководителя по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности до 4,0.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами

Предельное соотношение доходов заместителя руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет руководитель Учреждения, главный бухгалтер.

**Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – глава Администрации Константиновского городского поселения.

Приложение № 2

к постановлению

Администрации Константиновского городского поселения

от 20.12.2021 № 130

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

 К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся:

руководитель учреждения

заместитель руководителя учреждения;

главный бухгалтер;

инженер;

заместитель главного бухгалтера;

начальник хозяйственного отдела;

 ведущий специалист по торгам и закупкам;

специалист по кадрам;

юрисконсульт;

 ведущий инспектор по благоустройству

 главный инспектор по благоустройству

ведущий инспектор;

ведущий специалист по торгам и закупкам;

ведущий специалист по озеленению и экологическим вопросам;

ведущий специалист по жилищно-коммунальному хозяйству;

старший инспектор;

инспектор;

бухгалтер