РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА КАРЕЛИЯ
СОВЕТ КОСТОМУКШСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
IV созыва

LVI заседание

Р Е Ш Е Н И Е

от 19 сентября 2025 года № -СО/IV
г. Костомукша

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, работающих в сфере управления муниципальным имуществом, в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Костомукшского муниципального округа, в сфере осуществления бухгалтерского учета органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Костомукшского муниципального округа

В соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 22 части 1.1 статьи 26 Устава Костомукшского муниципального округа Совет Костомукшского муниципального округа

РЕШИЛ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, работающих в сфере управления муниципальным имуществом, в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Костомукшского муниципального округа, в сфере осуществления бухгалтерского учета органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Костомукшского муниципального округа (Приложение № 1).

2. Признать утратившими силу решения Совета Костомукшского городского округа:

- от 13 июня 2019 года № 367-СО/III, от 26 сентября 2019 года № 395-СО/III, от 26 марта 2020 года № 461-СО/III, от 29 октября 2020 года № 506-СО/III, от 27 октября 2022 года № 109-СО/IV, от 26 октября 2023 года № 206-СО/IV, от 31 октября 2024 года № 293 - СО/IV.

4. Настоящее решение вступает в силу с 01 октября 2025 года и подлежит официальному опубликованию.

Председатель Совета
Костомукшского муниципального округа
Е. М. Соболева

Временно исполняющий обязанности главы
Костомукшского муниципального округа
Н. Л. Король

Рассылка: дело, ФЭУ, МКУ КУМС, МКУ Закупки, МКУ ЦБ КГО, прокуратура, регистр всего - 6 экз.
Исполнитель: Стременовская Ж.В. тел. 911 662 53 54

Приложение № 1 к решению
Совета 19 сентября 2025 года № -СО/IV

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений, работающих в сфере управления муниципальным имуществом, в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Костомукшского муниципального округа, в сфере осуществления бухгалтерского учета органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Костомукшского муниципального округа

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает условия оплаты труда работников муниципальных учреждений, работающих в сфере управления муниципальным имуществом, в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Костомукшского муниципального округа, в сфере осуществления бухгалтерского учета органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Костомукшского муниципального округа.

2. Положение включает в себя:

- размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, по профессиональным квалификационным группам;
- размеры окладов рабочих в соответствии с Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и условия их применения;
- наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера.

3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. 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 раздельно по каждой из должностей.

5. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

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

1. Минимальные размеры должностных окладов (далее – оклады) работников на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа:	Квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
Общеотраслевые	первый квалификационный уровень	6 523

должности служащих первого уровня	второй квалификационный уровень	6 783
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	первый квалификационный уровень	9 660
	второй квалификационный уровень	9 920
	третий квалификационный уровень	10 172
	четвертый квалификационный уровень	10 432
	пятый квалификационный уровень	10 698
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	первый квалификационный уровень	13 048
	второй квалификационный уровень	13 650
	третий квалификационный уровень	14 359
	четвертый квалификационный уровень	16 952
	пятый квалификационный уровень	18 693
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	второй квалификационный уровень	20 392

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам надбавок к окладам. Решение о введении соответствующей надбавки принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Надбавки к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Применение надбавки к окладу не образует новый оклад. На надбавку к окладу не начисляются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях).

Надбавка к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении надбавки к окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

Размер надбавки к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на установленный коэффициент, который не может быть выше 0,3.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих, в процентах к должностным окладам согласно разделу V и разделу VI настоящего положения.

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ:

Профессиональная квалификационная группа:	Квалификационный уровень	Размер оклада, руб.
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	первый квалификационный уровень	4 709
	второй квалификационный уровень	4 962
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	первый квалификационный уровень	7 319
	второй квалификационный уровень	7 838
	третий квалификационный уровень	8 705
	четвертый квалификационный уровень	9 565

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочих надбавок к окладам. Решение о введении соответствующей надбавки принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Надбавки к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4. Применение надбавки к окладу не образует новый оклад. На надбавку к окладу не начисляются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к нему местностях).

5. Надбавка к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении надбавки к окладу и его размере принимается руководителем учреждения в отношении конкретного работника.

6. Размер надбавки к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на установленный коэффициент, который не может быть выше 0,3.

7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для рабочих учреждения в процентах к должностным окладам согласно разделу V и разделу VI настоящего положения.

IV. Условия оплаты руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера.

1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Оклад руководителя муниципального учреждения, определяемый в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», устанавливается в размере до пяти размеров среднего оклада работников основного персонала возглавляемого им муниципального учреждения, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждений.

3. К основному персоналу муниципального учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано данное муниципальное учреждение.

4. Перечень должностей, профессий работников муниципальных учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, устанавливается администрацией Костомукшского муниципального округа.

5. Оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, устанавливаются на 10-50 процентов ниже окладов руководителей соответствующих муниципальных учреждений.

6. Компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются для руководителя муниципального учреждения, заместителей руководителя и главных бухгалтеров в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Республики Карелия или иными нормативными правовыми актами Республики Карелия, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Костомукшского муниципального округа.

7. Компенсационные и стимулирующие выплаты для руководителя муниципального учреждения устанавливаются администрацией Костомукшского муниципального округа.

8. С целью дополнительного усиления материальной заинтересованности руководителей в повышении оперативного и качественного решения задач, возникающих в процессе деятельности, могут быть предусмотрены персональные повышающие надбавки к должностным окладам руководителей. Персональные повышающие надбавки в отношении

руководителей муниципальных учреждений устанавливаются главой Костомукшского муниципального округа за счет и в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения. Максимальный размер персональной повышающей надбавки не может превышать 50% от размера должностного оклада руководителя. К повышающим надбавкам к окладу применяется районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

9. Персональная повышающая надбавка устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к договору, отражается в штатном расписании муниципального учреждения. Применение персональной повышающей надбавки не формирует новый должностной оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего характера. Уменьшение персональной повышающей надбавки или ее отмена оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору, заключенным с руководителем.

10. Стимулирующие выплаты руководителю не могут превышать двенадцати должностных окладов в год.

11. Стимулирующие выплаты руководителю муниципального учреждения устанавливаются с учетом критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения, установленных администрацией Костомукшского муниципального округа.

12. Руководителю муниципального учреждения может быть выплачена материальная помощь в размере не более 2 должностных окладов в год с применением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

13. Стимулирующие выплаты и выплата материальной помощи руководителю муниципального учреждения устанавливаются распоряжением администрации Костомукшского муниципального округа.

V. Выплаты компенсационного характера.

1. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работнику учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

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

1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

1.3. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям выплачивается работникам в размере 80 процентов с первого дня работы в муниципальных учреждениях, работающих в сфере управления муниципальным имуществом, в сфере осуществления закупок товаров, работ, услуг для обеспечения нужд Костомукшского муниципального округа, в сфере осуществления бухгалтерского учета органов местного самоуправления и муниципальных учреждений Костомукшского муниципального округа.

1.4. 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).

2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах работников.

3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада с учетом ежемесячных надбавок к окладу, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада с учетом ежемесячных надбавок к окладу, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы в выходной или нерабочий праздничный день с учетом ежемесячных надбавок к окладу, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением, а день отдыха оплате не подлежит.

6. Если работник берет выходной в текущем месяце, то за ним сохраняется заработная плата в полном объеме и производится оплата в одинарном размере части должностного оклада за день или час работы в выходной или нерабочий праздничный день с учетом ежемесячных надбавок к окладу, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

7. Если работник берет выходной день в последующие месяцы, то за ним сохраняется заработная плата в полном объеме в том месяце, в котором предоставляется неоплачиваемый выходной день, а в месяце работы производится оплата в одинарном размере части должностного оклада за день или час работы в выходной или нерабочий праздничный день с учетом ежемесячных надбавок к окладу, компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

VI. Выплаты стимулирующего характера.

1. Работнику учреждения могут предоставляться выплаты стимулирующего характера:

1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

1.3 Премиальные выплаты по итогам работы (месячная, квартальная, годовая премия).

1.4. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

2. Выплаты за стаж работы, за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных (муниципальных) учреждениях, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – до 5 % от должностного оклада работника;
- при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – до 10 % от должностного оклада работника;
- при выслуге лет свыше 5 лет – до 15 % от должностного оклада работника.

3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы: успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса; участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4. Решение о введении стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в Положении об оплате труда работников муниципального учреждения.

6. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается из фонда оплаты труда на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

VII. Заключительные положения.

1. Если начисленная месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата.

2. Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учета доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

3. Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

4. Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате. Размер доплаты работнику определяется по формуле:

Д = Рм – Рн, где:

Д – размер доплаты;

Рм – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

Рн – размер начисленной месячной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда).