



КОМИТЕТ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ
В СФЕРЕ ЗАКУПОК ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

П Р И К А З

19 июля 2018 г.

№ 14н

Волгоград

О внесении изменений в приказ комитета по регулированию контрактной системы в сфере закупок Волгоградской области от 25 марта 2016 г. № 8н "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Центр организации закупок", подведомственного комитету по регулированию контрактной системы в сфере закупок Волгоградской области"

Приказываю:

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Центр организации закупок", подведомственного комитету по регулированию контрактной системы в сфере закупок Волгоградской области, утвержденное приказом комитета по регулированию контрактной системы в сфере закупок Волгоградской области от 25 марта 2016 г. № 8н "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Центр организации закупок", подведомственного комитету по регулированию контрактной системы в сфере закупок Волгоградской области", следующие изменения:

1) в абзаце пятом пункта 1.2, пунктах 2.1 и 2.3 слова "его заместителей, главного бухгалтера Учреждения" заменить словами "заместителей руководителя Учреждения";

2) в пункте 3.1 слова "его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения" заменить словами "заместителям руководителя Учреждения";

3) в пункте 4.1:

а) в абзаце первом слова "его заместителей и главного бухгалтера Учреждения" заменить словами "заместителей руководителя Учреждения";

б) в абзацах первом и пятом подпункта 1 слова "должностному окладу" заменить словами "окладу (должностному окладу)";

в) в абзаце пятом подпункта 2 слова "должностного оклада" заменить словами "оклада (должностного оклада)";

г) абзац второй подпункта "а" подпункта 4 исключить;

д) в абзаце третьем подпункта "а" подпункта 4 слова "не может" заменить словами "не должен";

4) раздел 5 изложить в следующей редакции:

"5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и
его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения состоит из:

должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются 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 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается комитетом в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным приказом Комитета и согласованным в установленном порядке. Размер должностного оклада руководителя Учреждения не должен превышать 95 процентов ежемесячного оклада руководителя Комитета по состоянию на 30 августа 2017 г., если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами Волгоградской области, правовыми актами Губернатора Волгоградской области и Администрации Волгоградской области.

Предельный размер должностного оклада руководителя Учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя Учреждения являются сложность труда, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости Учреждения: штатная численность работников Учреждения, осуществление функций (выполнение работы) по нескольким направлениям.

5.4. Размеры должностных окладов заместителям руководителя Учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

При установлении должностных окладов заместителей руководителя Учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей) определяется в соответствии с пунктом 10.6 Общих требований и устанавливается:

при штатной численности работников Учреждения менее 20 единиц - в кратности, равной 3;

при штатной численности работников от 20 до 50 единиц - в кратности, равной 4;

при штатной численности работников более 50 единиц - в кратности, равной 5.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в порядке, предусмотренном подпунктом 3 пункта 4.1 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения и его размере принимается Комитетом.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя Учреждения учитываются следующие критерии: уровень профессиональной подготовленности руководителя Учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностным окладам заместителей руководителя Учреждения и его размерах принимается руководителем Учреждения.

Руководителем Учреждения при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностным окладам заместителей руководителя Учреждения учитываются следующие критерии: уровень профессиональной подготовленности, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на год.

По решению Комитета вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу может устанавливаться ежемесячная премия за высокие результаты работы;

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год). Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) ежемесячная премия за высокие результаты работы (в случае если Комитетом принято решение о ее установлении вместо персонального повышающего коэффициента к должностному окладу). Ежемесячная премия за высокие результаты работы устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

в) премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

г) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, указанные в подпункте "а" подпункта 3 пункта 5.7 настоящего Положения, устанавливаются в зависимости от выполнения ими целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера.

5.9. Целевыми показателями для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, указанных в подпункте "а" подпункта 3 пункта 5.7 настоящего Положения, являются:

количество процедур закупок товаров, работ, услуг, проведенных в рамках Федерального закона от 05 апреля 2013 г. № 44-ФЗ "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд";

количество процедур торгов, проведенных по соглашению со специализированной некоммерческой организацией, осуществляющей деятельность, направленную на обеспечение проведения капитального ремонта общего имущества в многоквартирных домах, расположенных на территории Волгоградской области;

количество лотов аукционов, проведенных по соглашению с уполномоченным органом исполнительной власти Волгоградской области в сфере земельных и имущественных отношений.

5.10. Количественные характеристики целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, указанных в подпункте "а" подпункта 3 пункта 5.7 настоящего Положения, устанавливаются приказом Комитета на календарный год.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения и определение их конкретных размеров производятся на основании приказа Комитета с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и определение их конкретных размеров производится на основании приказа Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.11. Выплаты стимулирующего характера, указанные в подпунктах 1 и 2 пункта 5.7 настоящего Положения, устанавливаются в процентах к должностному окладу, указанные в подпункте 3 пункта 5.7 настоящего Положения, - в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере.

5.12. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.13. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, заместителями руководителя Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем подпункте совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника Учреждения в служебную командировку, направления работника Учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).";

5) в пункте 6.1 слова "его заместителям, главному бухгалтеру Учреждения" заменить словами "заместителям руководителя Учреждения".

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета



А.Д. Чупахина