



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.06.2022 г. № 347-П  
Челябинск

Об утверждении Положения об  
оплате труда работников  
Государственного казенного  
учреждения «Центр организации  
закупок Челябинской области»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Челябинской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Центр организации закупок Челябинской области».
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Исполняющий обязанности председателя  
Правительства Челябинской области



В.В. Мамин

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Челябинской области  
от 16.06.2022 г. № 347-П

Положение  
об оплате труда работников Государственного казенного учреждения  
«Центр организации закупок Челябинской области»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Центр организации закупок Челябинской области» (далее именуется – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Челябинской области от 28.10.2004 г. № 280-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими условия оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного казенного учреждения «Центр организации закупок Челябинской области», подведомственного Министерству имущества Челябинской области (далее именуются соответственно – Учреждение, Учредитель).

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;
- 3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников Учреждения.

## II. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения

4. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:
  - 1) должностные оклады;
  - 2) выплаты компенсационного характера;
  - 3) выплаты стимулирующего характера.
5. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются – ПКГ) согласно приложению 1 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложению 2 к настоящему Положению.
6. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном с работником Учреждения, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.
7. Размеры должностных окладов работников Учреждения по должностям специалистов, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

## III. Виды выплат компенсационного характера

8. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
  - 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
  - 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);
  - 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника

без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

4) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

10. Директор Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в подпункте 1 пункта 8 настоящего Положения выплаты отменяются.

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником Учреждения.

12. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

13. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения на срок, на который устанавливается совмещение профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

2) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику на срок, на который устанавливается расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

3) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты

и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы;

4) работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором;

5) сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения;

б) доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время определяются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом Учреждения.

14. Выплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующих руководителей их штатными заместителями не производятся.

15. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание устанавливается в размере, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

16. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени и (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.

#### IV. Виды выплат стимулирующего характера

17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

- 4) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- 6) надбавка молодым специалистам;
- 7) выплаты, учитывающие особенности деятельности областного государственного учреждения и отдельных категорий работников.

18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом сложности, интенсивности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов в размере не более одного должностного оклада.

19. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам Учреждений, которым по профилю основной занимаемой должности в Учреждении присвоены ученая степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание, в следующем размере:

до 5 процентов от должностного оклада за ученую степень кандидата наук;

до 10 процентов от должностного оклада за ученую степень доктора наук, за почетное звание.

При наличии у работника одного и более почетных званий выплата производится по одному из них.

20. Выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты работникам по итогам работы устанавливаются в виде премии за квартал, премии за год при условии качественного выполнения отраслевых стандартов, соблюдения сроков, регламентов и ключевых показателей эффективности труда работников.

21. Размер выплаты за качество выполняемых работ и премиальных выплат работникам Учреждения по итогам работы не может превышать 5 (пять) должностных окладов в год, в том числе:

1) 1 (один) должностной оклад премиальных выплат по итогам работы за квартал;

2) 1 (один) должностной оклад премиальных выплат по итогам работы за год.

22. Молодым специалистам, принятым на работу после окончания очного отделения профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования с последующим трудоустройством по специальности в Учреждение, надбавка выплачивается в размере до 5 процентов от должностного оклада в течение одного года с момента трудоустройства в Учреждение.

23. Выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от стажа, дающего право на данную выплату.

Размер выплаты за выслугу лет установлен в таблице 1.

Таблица 1

Стаж работы	Размер выплаты в процентах от должностного оклада
От 1 года до 5 лет включительно	10
Свыше 5 лет до 10 лет включительно	15
Свыше 10 лет	20

Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты к должностному окладу за выслугу лет, производится в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

Работникам, занимающим должности на условиях неполного рабочего времени, указанная выплата устанавливается пропорционально отработанному времени.

24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Размер и условия выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, утвержденными директором Учреждения по согласованию с Учредителем.

26. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

#### V. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения

27. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

29. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет средств областного бюджета, рассчитываемый за

календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Учредителем в кратности от 1 до 7.

30. Исчисление среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

31. При установлении условий оплаты труда директору Учреждения Учредитель учитывает предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 26 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения, работы директора Учреждения и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

32. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

33. Учредитель устанавливает ключевые показатели эффективности работы директора Учреждения, размеры и условия выплат стимулирующего характера за соответствующий период.

34. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения выплачиваются на основании решения Учредителя.

Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения за отчетный период (квартал, год) ключевых показателей эффективности работы директора Учреждения, установленных Учредителем.

35. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

36. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливает директор Учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения с учетом ключевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Учреждения.



## VI. Заключительные положения

37. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения, согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

38. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

39. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также утверждает перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

40. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

41. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимает директор Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения, согласованным с Учредителем, на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления директора Учреждения с приложением подтверждающих документов.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
**к Положению**  
**об оплате труда работников**  
**Государственного казенного**  
**учреждения «Центр организации**  
**закупок Челябинской области»**

Размеры  
должностных окладов по профессиональным квалификационным  
группам общеотраслевых должностей руководителей,  
специалистов и служащих Государственного казенного учреждения  
«Центр организации закупок Челябинской области»

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	13 975

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	15 353

Профессиональная квалификационная группа  
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	21 291

ПРИЛОЖЕНИЕ 2  
к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного казенного  
учреждения «Центр организации  
закупок Челябинской области»

Размеры  
должностных окладов работников Государственного казенного  
учреждения «Центр организации закупок Челябинской области»  
по должности «специалист по закупкам»

Уровень квалификации	Должностной оклад, рублей
5 уровень квалификации	16 573

Примечание: должности и уровни квалификации установлены в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

ПРИЛОЖЕНИЕ 3  
к Положению  
об оплате труда работников  
Государственного казенного  
учреждения «Центр организации  
закупок Челябинской области»

Размеры  
должностных окладов работников Государственного казенного учреждения  
«Центр организации закупок Челябинской области», должности которых  
не отнесены к профессиональным квалификационным группам, утвержденным  
федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции  
по выработке государственной политики и нормативно-правовому  
регулированию в сфере труда

Наименование должностей	Должностной оклад, рублей
Начальник отдела	21 291