



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.06.2025 г. № 454-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. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Челябинской области от 16.06.2022 г. № 347-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников Государственного казенного учреждения «Центр организации закупок Челябинской области» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 20 июня 2022 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 08.11.2022 г. № 622-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 16.06.2022 г. № 347-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 9 ноября 2022 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 27.12.2023 г. № 739-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской

области от 16.06.2022 г. № 347-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 28 декабря 2023 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 04.07.2024 г. № 410-П «О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 16.06.2022 г. № 347-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 5 июля 2024 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 08.10.2024 г. № 562-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 16.06.2022 г. № 347-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 9 октября 2024 г.);

постановление Правительства Челябинской области от 04.02.2025 г. № 107-П «О внесении изменений в постановление Правительства Челябинской области от 16.06.2022 г. № 347-П» (Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 6 февраля 2025 г.).

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Исполняющий обязанности председателя
Правительства Челябинской области



И.П. Куцевляк



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 11.06. 2025 г. № 454-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, 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» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного казенного учреждения «Центр организации закупок Челябинской области», в отношении которого Министерство имущества Челябинской области осуществляет функции и полномочия учредителя и главного распорядителя средств областного бюджета (далее именуется соответственно – Учреждение, Учредитель).

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

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) оклады (должностные оклады);

2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложению 1 к настоящему Положению и уровням квалификации профессиональных стандартов согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения по должностям, не указанным в пункте 5 настоящего Положения, устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

7. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

8. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

9. Работникам Учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) (далее именуется – персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и в соответствии с приказом руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника Учреждения на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового

оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Виды выплат компенсационного характера

10. К выплатам компенсационного характера относятся:

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.

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

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

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

14. 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 10 настоящего Положения выплаты отменяются.

15. 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.

16. Выплаты при выполнении работ 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 Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

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

Размер доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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 коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

Размер доплаты при расширении зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным

нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

18. 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».

19. Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника Учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

20. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- 3) выплаты за качество выполняемых работ;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год);
- 5) надбавка молодым специалистам;
- 6) выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 7) выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников Учреждения.

21. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника Учреждения не ограничиваются.

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Учредителя.

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

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником Учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником Учреждения).

24. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

25. 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 оклада (должностного оклада) за ученую степень кандидата наук;

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

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

26. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности их труда, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

27. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются за определенный период (квартал, год).

Порядок, условия и размеры премирования устанавливаются положением о премировании, утверждаемым директором Учреждения, по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

28. 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.

29. 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 оклада (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 окладу (должностному окладу) за выслугу лет, производится в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

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

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

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

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

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой 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.

33. 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».

При установлении условий оплаты труда директору Учреждения Учредитель исходит из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Учредителем.

34. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

35. Учредитель устанавливает директору Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его директора, утверждаемых Учредителем, за соответствующий период.

36. 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.

Должностные оклады заместителей директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

37. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директору Учреждения.

VI. Заключительные положения

38. Штатное расписание Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

39. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, 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 этого Учреждения, 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.

40. 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.

41. 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
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 профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей,
специалистов и служащих

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 | 16 931 |

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

| Квалификационный уровень | Должностной оклад, рублей |
|----------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 18 601 |

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

| Квалификационный уровень | Должностной оклад, рублей |
|----------------------------|---------------------------|
| 1 квалификационный уровень | 28 374 |

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 профессиональным
стандартам

| Уровень квалификации | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
|------------------------|-----------------------------------|------------------------------|
| 5 уровень квалификации | специалист по закупкам | 22 487 |
| 6 уровень квалификации | старший специалист по закупкам | 24 696 |

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 (профессии)
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 должности (профессии) | Должностной оклад, рублей |
|---------------------------------------|---------------------------|
| Начальник отдела | 28 374 |