



А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я Н И К О Л Ь С К О Г О М У Н И Ц И П А Л Ь Н О Г О О К Р У Г А

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

.02.2024 года

№

г. Никольск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу "одного окна"

В соответствии с постановлением Правительства Вологодской области от 28.08.2017 №781 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу "одного окна", решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 года № 136 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Никольского муниципального округа Вологодской области», администрация Никольского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу "одного окна".

2. Установление в учреждении системы оплаты труда в соответствии с положением, утверждённым настоящим постановлением, производится в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на эти цели и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Никольского муниципального района от 19.11.2021 № 1046 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального района, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна» за исключением пункта 3.

4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования в районной газете «Авангард», подлежит размещению на официальном сайте Никольского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Глава Никольского муниципального округа

В.В. Панов

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НИКОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА, УПОЛНОМОЧЕННЫХ НА ОРГАНИЗАЦИЮ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ПРИНЦИПУ «ОДНОГО ОКНА»

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу "одного окна" (далее - Положение) разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 года № 136 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Никольского муниципального округа Вологодской области» и включает в себя:

- а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;
- б) перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- в) порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения;
- г) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда в Учреждении.

1.3. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 года № 136 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Никольского муниципального округа Вологодской области» и настоящим Положением.

1.4. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счёт средств всех источников финансирования.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады, которые формируются на основе применения к минимальным окладам, установленным законом области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области", отраслевого коэффициента Учреждения в размере 2.2 и коэффициентов квалификационного уровня.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"

2.3. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Размер коэффициента квалификационного уровня
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1.8
2 квалификационный уровень	2.6
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2.5
2 квалификационный уровень	3.1
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	1.5
2 квалификационный уровень	2.2
4 квалификационный уровень	2.4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	1.8
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1.8

2.4. Коэффициент квалификационного уровня начисляется на минимальный размер оклада с учетом отраслевого коэффициента.

III. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации в размере 15%.

Районный коэффициент начисляется на оклад с учетом иных выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии), трудовым договором.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет работникам, получающим оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретный размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в размере за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере части оклада за час работы, за последующие часы - не менее чем в двойном размере части оклада за час работы.

Конкретный размер доплаты за сверхурочную работу устанавливается локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Работникам Учреждения устанавливаются иные выплаты компенсационного характера в соответствии с трудовым законодательством.

IV. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Работникам Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, устанавливаются работникам Учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников Учреждения, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более чем на один квартал, и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

Решение об установлении выплаты, определении ее размера и срока, на который выплата назначается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются следующие критерии:

- время предоставления услуг;
- время ожидания в очереди при получении услуг;
- вежливость и компетентность сотрудника, взаимодействующего с заявителем при предоставлении услуг;
- комфортность условий в помещении, в котором предоставлены услуги;
- доступность информации о порядке предоставления услуг.

Размер выплаты за качество выполняемых работ сотрудников многофункциональных центров, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг (в том числе в электронной форме) по принципу «одного окна», устанавливается в зависимости от индивидуальных показателей качества организации предоставления услуг. Порядок расчета указанных показателей и их применение при осуществлении материального стимулирования приведен в методических рекомендациях по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 № 155.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ, определении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, включаются:

- а) время работы в Учреждении;
- б) периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской и муниципальной службы, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;
- в) время работы в органах местного самоуправления;
- г) время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от службы, если за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата;
- д) время военной службы по призыву;
- е) время работы на должностях, занятие которых требует наличия специального образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;
- ё) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается к окладу работников в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется комиссией по установлению трудового стажа. Положение о комиссии и ее состав утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения (при его наличии).

Установление выплаты производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Комиссия по установлению трудового стажа определяет стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, на основании трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение выплаты за стаж непрерывной работы.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период

временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия за месяц, квартал, полугодие, год;

премия за выполнение особо важных и срочных заданий.

При определении размера премии учитываются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

достижение и превышение плановых показателей работы.

При определении размера премии за выполнение особо важных и срочных заданий учитываются:

выполнение заданий, требующих сокращения сроков их выполнения;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий, программ, методик.

Премияльные выплаты по итогам работы могут устанавливаться работнику Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничены.

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Премии выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

Решения о назначении и размерах премии принимаются руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

IV(I). Доплата до минимального размера оплаты труда

Доплата до минимального размера оплаты труда производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности, в случае если начисленная за указанный месяц заработная плата ниже установленного минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате, 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.

Размер доплаты до минимального размера оплаты труда устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения

5.1. Зарплата руководителя, заместителя руководителя Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем Учреждения (далее - Учредитель), и отражается в трудовом договоре руководителя Учреждения.

Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к размеру среднего оклада работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 3 размеров среднего оклада работников Учреждения.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу, для определения оклада руководителя Учреждения утверждается Учредителем.

5.3. Размеры оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада руководителя и определяется трудовым договором.

5.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, заместителя 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, заместителя) определяется Учредителем для руководителя в кратности от 1 до 4, для заместителя руководителя - в кратности от 1 до 3.5.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом III настоящего Положения и отражаются в трудовом договоре.

Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю Учреждения, допущенному к государственной тайне, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом III настоящего Положения.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения, за исключением выплат за стаж непрерывной работы, определяются Учредителем с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения, установленных Учредителем.

5.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.6.2. Выплата за качество выполняемых работ

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом критериев, установленных пунктом 4.3 настоящего Положения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ руководителей многофункциональных центров, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг (в том числе в электронной форме) по принципу «одного окна», устанавливается в зависимости от индивидуальных показателей качества организации предоставления услуг. Порядок расчета указанных показателей и их применение при осуществлении материального стимулирования приведен в методических рекомендациях по внедрению системы оценки гражданами эффективности деятельности руководителей многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг, утвержденных приказом Министерства экономического развития Российской Федерации от 22.03.2019 № 155.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

5.6.3. Выплата за стаж непрерывной работы

Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю Учреждения в размере и на условиях, предусмотренных пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

Выплата за стаж руководителю Учреждения устанавливается учредителем, который формирует соответствующую комиссию.

Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы определяется Учредителем.

5.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы

5.6.4.1. Премия по итогам работы за установленный период – месяц, квартал, полугодие, год.

В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда производится его премирование по итогам работы за установленный период.

При оценке деятельности руководителя Учреждения учитываются:

добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Премия по итогам работы за период может устанавливаться руководителю Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

5.6.4.2. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается руководителю Учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий, вызванных производственной необходимостью или требующих сокращения сроков их выполнения, внедрения новых технологий, программ, методик.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий предельными размерами не ограничен.

Премии выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.7. Заместителям руководителя Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной в штатном расписании, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

окладов (должностных окладов) работников;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Доплата до минимального размера оплаты труда включается в фонд оплаты труда работников Учреждения.

6.2. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала Учреждения должна составлять не более 40% в фонде оплаты труда работников Учреждения.

Перечень должностей Учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется Учредителем с учетом примерного перечня должностей работников учреждений, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу (приложение к настоящему Положению).

6.3. На оплату труда работников Учреждения направляются бюджетные средства и средства от приносящей доход деятельности.

6.4. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет ассигнований бюджета округа, определяется Учредителем.

6.5. За счет средств от приносящей доход деятельности и за счет экономии фонда оплаты труда может быть выплачена материальная помощь работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, руководителю Учреждения - по решению Учредителя.

6.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетного среднемесячного уровня оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы, и лиц, замещающих муниципальные должности, органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения и определении объема бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда работников, не допускается нарушение Учреждением условия, установленного абзацем первым настоящего пункта.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников сопоставляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы, и лиц, замещающих муниципальные должности, органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, который ежегодно в срок до 20 декабря определяется и доводится до сведения руководителя Учреждения органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.