



А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я Н И К О Л Ъ 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

15.11.2024 года

№ 1203

г. Никольск

Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципальных учреждений
Никольского муниципального округа,
осуществляющих административно - хозяйственную
и вспомогательную деятельность по обеспечению
функционирования бюджетных учреждений

В соответствии с абзацем 4 частью 1 статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 № 136 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Никольского муниципального округа Вологодской области», решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 20.09.2023 № 11 «О вопросах правопреемства органов местного самоуправления», администрация Никольского муниципального округа:

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, осуществляющих административно - хозяйственную и вспомогательную деятельность по обеспечению функционирования бюджетных учреждений.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Никольского муниципального района от 25.01.2021 № 30 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального района, осуществляющих административно-хозяйственную и вспомогательную деятельность по обеспечению функционирования бюджетных учреждений», от 09.09.2021 № 820 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального района, осуществляющих административно-хозяйственную и вспомогательную деятельность по обеспечению функционирования бюджетных учреждений, утвержденное постановлением администрации Никольского муниципального района от 25.01.2021 № 30».

3. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования, подлежит размещению на официальном сайте Никольского муниципального округа в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет», распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 года.

Глава Никольского
муниципального округа

В.В. Панов

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального
округа, осуществляющих административно - хозяйственную
и вспомогательную деятельность по обеспечению
функционирования бюджетных учреждений

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, осуществляющих административно - хозяйственную и вспомогательную деятельность по обеспечению функционирования бюджетных учреждений (далее соответственно - Положение, Учреждение), включает в себя:

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

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

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

II. Порядок определения окладов
(должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады), которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 № 136 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Никольского муниципального округа Вологодской области», коэффициента Учреждения в размере 1,43 и коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации).

Должностной оклад рассчитывается как произведение минимального оклада (должностного оклада), установленного решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 № 136 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета

Никольского муниципального округа Вологодской области», отраслевого коэффициента и коэффициента квалификационного уровня (коэффициента уровня квалификации).

2.2. Часовая тарифная ставка рассчитывается в соответствии с формулой:

$ЧТС = О / НЧ$, где

ЧТС- часовая тарифная ставка;

О- должностной оклад;

НЧ-нормативное количество часов в месяце.

Для определения нормативного количества рабочих часов в месяце учитывается средняя норма рабочих часов по производственному календарю на соответствующий год.

2.3. 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".

Отнесение должностей специалистов в сфере закупок к уровням квалификации осуществляется в соответствии с приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок».

2.4. Коэффициенты квалификационного уровня в составе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, общеотраслевых должностей служащих для работников, фактическим местом работы которых являются образовательные учреждения Никольского муниципального округа и составляют:

Н п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размеры коэффициентов в квалификацио нного уровня
1	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	Сторож	1.4
			Истопник	
			Уборщик служебных помещений	
			Уборщица-прачка	
			Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	
			Кухонный работник	
			Рабочий по ремонту и стирке белья	
			Дворник	
			Слесарь-сантехник	
			Кастелянша	

2	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	Электрик	1.7
			Кочегар	
			Водитель	
		2 квалификационный уровень	Техник-электрик	1.8
3	Должности второго уровня	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	1,9

2.5. Коэффициенты квалификационного уровня в составе профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих, общепромышленных должностей служащих для работников, фактическим местом работы которых являются учреждения культуры Никольского муниципального округа и составляют:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	Рабочий по ремонту и обслуживанию зданий	1,8
			Уборщик служебных помещений	
			Сторож	
			Рабочий	
			Дворник	
			Истопник	
2	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель	1,6
			Заведующий билетными кассами	
			Инженер-энергетик	
			Костюмер	

2.6. Коэффициенты квалификационного уровня в составе профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование профессий	Размеры коэффициентов в квалификационном уровне
1	Должности третьего уровня	1 квалификационный уровень	Юрисконсульт	1,7-2
			Программист	
			Методист	
			Библиотекарь	
		5 квалификационный уровень	Главный специалист по сбору и обработке документации	2,5
2	Должности четвертого уровня	1 квалификационный уровень	Начальник информационно-методического отдела	2,1
			Начальник хозяйственного отдела	

2.7. Размеры коэффициентов уровня квалификации для специалистов в сфере закупок

Профессиональный стандарт Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»	Наименование должности	Размеры коэффициентов уровня квалификации
5 уровень квалификации	Специалист 1 категории по закупкам	1.9
6 уровень квалификации	Ведущий специалист по закупкам	2.2
7 уровень квалификации	Главный специалист по закупкам	2.5

III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

3.2. 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).

3.2.1. Выплаты 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. Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) и рассчитывается по формуле:

$H = O / НЧ * КНЧ * 20\%$, где

Н- сумма доплаты за работу в ночное время;

О- должностной оклад;

НЧ-нормативное количество часов в месяце;

КНЧ- количество отработанных часов в ночное время.

Для определения нормативного количества рабочих часов в месяц учитывается средняя норма рабочих часов по производственному календарю на соответствующий год.

Размер выплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада за каждый час работы работника.

3.2.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

-работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.2.4. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Конкретные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Для работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

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

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- выполнение работником непредвиденных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения.

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

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются: соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;

- результаты работы Учреждения в целом;
- соблюдение установленных сроков выполнения работ;
- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения.

Размер и условия установления выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения.

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

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж 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 работы (службы), если за работником сохранялось место работы (должность), заработная плата;
- д) время военной службы по призыву;
- е) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет работником, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением.

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

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу)	
	Руководитель	Работники
от 1 до 5 лет	10	10
от 5 до 10 лет	15	15
от 10 до 15 лет	20	20
от 15 лет и более	30	30

Стаж работы для установления выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

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 работника и (или) сведений о трудовой или иной 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.

4.5. Если право работника на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения

5.1. Зарплата руководителя, заместителей руководителя Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются администрацией Никольского муниципального округа, осуществляющей функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель). Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников Учреждения, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 3 размеров указанного среднего размера.

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

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения не может превышать в кратном отношении 1 к 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется на основании методики, используемой при определении средней заработной платы работников для включения сведений о численности и средней заработной плате работников (Приказ Росстата от 22.12.2023 № 678 «Об утверждении указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников». При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера (размер выплаты) руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом III настоящего Положения.

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

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж работы;

премиальные выплаты по итогам работы.

Указанные выплаты устанавливаются Учредителем.

5.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается Учредителем на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя Учреждения и критериев их оценки.

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

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 100% от должностного оклада.

5.6.2. Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается Учредителем на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя Учреждения и критериев их оценки.

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

Размер и порядок установления указанной выплаты, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются Учредителем.

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

Стаж работы для установления выплаты за стаж работы определяется Учредителем.

5.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

5.6.4.1. В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда и повышения его ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, производится его премирование по итогам работы за установленный период - квартал, полугодие, год.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения являются: добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер премии по итогам работы за квартал, полугодие, год устанавливается Учредителем.

Премия выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.6.4.2. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных поручений
Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных поручений выплачивается руководителю Учреждения по итогам выполнения особо важных и сложных поручений или требующих сокращения сроков их выполнения, за дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и сложных поручений устанавливается Учредителем и предельными размерами не ограничен.

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается по согласованию с Учредителем.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

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

- окладов (должностных окладов) работников;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

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

6.3. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета округа 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 экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, руководителю Учреждения - по решению Учредителя.