

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 16.07.2014 г.

№ 116

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области» (в редакции от 20.09.2013 № 666), постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.08.2013 № 207 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 № 112»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области (приложение 1).

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, начальника Финансового управления (Т.Г.Зудова).

Глава Администрации
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Многофункциональный центр предоставления государственных и
муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской
области
(далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 г. № 296 «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением администрации Сосновского муниципального района от 23 августа 2013 г. №207 « О внесении изменений в постановление администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 № 112» и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Сосновского муниципального района Нижегородской области.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области» (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, нормативными правовыми актами Сосновского муниципального района, а также настоящим Положением с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;
- минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, и служащих;
- перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) работников, занимающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже

соответствующих минимальных размеров должностных окладов, минимальных ставок заработной платы, установленных постановлением Правительства Нижегородской области от 23.09.2008 № 403 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области», постановлением Администрации Сосновского района Нижегородской области от 23 октября 2008 г. № 113 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений» (в ред. постановлений администрации Сосновского района от 07.12.2011 [№388](#), от 18.06.2013 [№ 152](#))

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ должностные оклады работников, занимающих должности служащих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.5.Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6.Размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), компенсационных и стимулирующих выплат работникам устанавливаются директором Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда.

1.7.Выплаты компенсационного характера производятся работнику работодателем по итогам проведения аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда и отражаются в трудовом договоре работника.

1.8.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

1.9.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.11.Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.12.Индексация заработной платы работников осуществляется по решению руководителя Учреждения с учетом рекомендаций Правительства Нижегородской области и администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области как при формировании районного бюджета на очередной финансовый год, так и в течение очередного финансового года.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда

2.1.1. Заработная плата работников включает в себя:

- минимальные оклады по ПКГ;
- повышающие коэффициенты к минимальным окладам по ПКГ в зависимости от занимаемой должности (профессии);
- выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем выплат стимулирующего характера;
- иные выплаты, предусмотренные главой 4 настоящего положения.

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным [приказом](#) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются директором на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.1.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального оклада, минимального размера ставки заработной платы по ПКГ и применения повышающих коэффициентов.

Таблица 1.

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Должностной оклад, руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» Размер минимального оклада – 3 229 руб.			
1 квалификационный уровень	Специалист	1,74	5618
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» Размер минимального оклада – 4169 руб.			
1 квалификационный уровень	Программист, Юристконсульт, Бухгалтер	1,62	6754
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» Размер минимального оклада – 5243 руб.			
1 квалификационный уровень	Заведующий сектором информирования, приема и выдачи документов	1,63	8546

Таблица 2.

Квалификационные уровни	Профессии, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Ставка заработной платы, руб.
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» Размер минимального оклада - 2 963 руб.			
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	1	2 963

2.1.4.Повышающие коэффициенты образуют новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.1.5.Размер должностного оклада зависит от уровня квалификации работника.

2.1.6.Должностные оклады с повышающим коэффициентом являются гарантированными.

2.1.7.Настоящим Положением предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу (ставке заработной платы) определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, так и на неопределенный период.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

2.2. Компенсационные выплаты

2.2.1.Работникам Учреждения устанавливается следующий перечень выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников и осуществляются на основе локальных нормативных актов или коллективного договора Учреждения.

2.2.2. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплат и срок, на который устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.2.5. Оплата труда в выходные и нерабочие дни. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере:

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

работникам, получающим оклад (должностного оклада), - 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.

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.

2.2.6. Оплата сверхурочной работы.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.3. Стимулирующие выплаты

2.3.1. В Учреждении устанавливается следующий перечень выплат стимулирующего характера, направленных на стимулирование работника к качественному результату труда:

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

Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах имеющихся бюджетных ассигнований на оплату труда, при условии наличия денежных средств.

2.3.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, к должностным окладам и максимальным размером не ограничивается. Данная надбавка устанавливается работникам указанных категорий

приказом директора Учреждения на основании выполнения работы с применением следующих критериев:

- успешное, добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей;
- сложность, срочность выполняемых работ;
- инициатива и самостоятельное выполнение особо сложных и ответственных работ;
- обеспечение безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- выполнение установленных требований оформления документации и результатов работ, сроков выполнения и сдачи работ, установленных распорядительными документами, договорами, сроков сдачи отчетности.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в размере до 100% должностного оклада.

2.3.3. Выплата надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится ежемесячно к должностному окладу, ставке заработной платы всем работникам учреждения в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

Общий трудовой стаж	Размер выплат в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы
от 1 до 3 лет	10 %
от 3 до 8 лет	15 %
от 8 до 15 лет	20 %
от 15 до 20 лет	25 %
свыше 20 лет	30 %

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается приказом директора Учреждения.

2.3.4. Для работников Учреждения устанавливаются следующие виды выплат премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц – в размере до 25% должностного оклада (ставки заработной платы) работников Учреждения ежемесячно;
- премия за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее – годовая премия).

Годовая премия выплачивается работникам на основании приказа директора Учреждения. Годовая премия не выплачивается работникам:

- заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком.

Работникам могут выплачиваться единовременные (разовые) премии в связи с профессиональными праздниками и другими праздничными датами.

Премиальные выплаты работникам Учреждения могут определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере. Премиальные выплаты работникам Учреждения выплачиваются за счет всех источников финансирования и устанавливается приказом директора Учреждения.

2.3.5. Размер выплат стимулирующего характера может быть снижен или выплаты могут быть отменены при несвоевременном или некачественном выполнении работником трудовых обязанностей, а так же в случае привлечения работника к дисциплинарной ответственности на основании приказа директора Учреждения.

3. Условия оплаты труда директора Учреждения

3.1. Заработная плата директора Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается главой Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и определяется трудовым договором.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются на общих основаниях в соответствии с настоящим Положением.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается директору Учреждения в размере до 120% должностного оклада.

3.4. Директору Учреждения выплата премий производится на основании распоряжения Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

3.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Администрацией Сосновского муниципального района Нижегородской области в кратности от 1 до 8.

4. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Оказание материальной помощи работникам Учреждения осуществляется из фонда оплаты труда в размере не более 2-х должностных окладов (ставок заработной платы) в календарном году при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

а) смерти его близких родственников (родителей, детей, супруга) на основании свидетельства о смерти;

б) при рождении ребенка на основании копии свидетельства о рождении;

в) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

г) при исполнении юбилейных дат (50 лет и каждые последующие 5 лет).

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается его близким родственникам.

4.3. Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления.

4.4. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор Учреждения.

5. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда Учреждения устанавливается на календарный год в размере 31 должностного оклада (ставок заработной платы) по всем должностям служащих, профессий рабочих, предусмотренным штатным расписанием.

Фонд оплаты труда формируется на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, выделяемых из районного бюджета Сосновского муниципального района Нижегородской области Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

По результатам выполнения государственного задания на выполнение работ по решению Администрации Сосновского муниципального района Учреждению могут предоставляться субсидии из районного бюджета в порядке, установленном [абзацем третьим пункта 1 статьи 78.1](#) Бюджетного кодекса Российской Федерации, на осуществление выплат стимулирующего характера из расчета до 5 процентов нормативных затрат (затрат фактически сложившихся на отчетный период) на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в выполнении работы.