



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «НЕКЛИНОВСКИЙ РАЙОН»
Администрация Неклиновского района
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.11.2016 № 783

с. Покровское

**Об оплате труда работников муниципального автономного
учреждения «Многофункциональный центр
предоставления государственных и муниципальных услуг»
Неклиновского района Ростовской области**

В соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Администрации Неклиновского района от 27.05.2016г. № 370 «О системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Неклиновского района», Администрация Неклиновского района **постановляет:**

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Неклиновского района Ростовской области согласно приложению.

1.2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 г.

1.3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Неклиновского района О.А. Филиппову.

**Глава Администрации
Неклиновского района**

В.Ф. Даниленко

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Неклиновского района Ростовской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Неклиновского района Ростовской области, разработано в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», Администрации Неклиновского района от 27.05.2016г. № 370 «О системе оплаты труда работников муниципальных, бюджетных, автономных и казенных учреждений Неклиновского района и включает в себя:

- порядок установления размеров должностных окладов работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» Неклиновского района Ростовской области (далее – Учреждение);
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда директора Учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств бюджета района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.2. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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 раздельно по каждой из должностей.

1.5. Системы оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.6. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с заместителем главы Администрации Неклиновского района, курирующим Учреждение, и включает в себя все должности руководителей, специалистов и рабочих данного Учреждения.

1.10. Фонд оплаты труда Учреждения формируется на очередной финансовый год исходя из размеров субсидий Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием государственных и муниципальных услуг.

2. Порядок установления должностных окладов работников Учреждения

2.1. Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам) путем сбалансирования структуры заработной платы. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Должностные оклады работников Учреждения.

2.2.1. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	4538
2-й квалификационный уровень	4757
"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	4994
2-й квалификационный уровень	5246
3-й квалификационный уровень	5509
4-й квалификационный уровень	5771
5-й квалификационный уровень	
I - III группы по оплате труда руководителей	7353
IV - V группы по оплате труда руководителей	7006
"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
1-й квалификационный уровень	5771
2-й квалификационный уровень	6055
3-й квалификационный уровень	6356
4-й квалификационный уровень	6672
5-й квалификационный уровень	7006
"Общеотраслевые должности служащих четвертого	

уровня"	
1-й квалификационный уровень I - III группы по оплате труда руководителей	7725
IV - V группы по оплате труда руководителей	7353
2-й квалификационный уровень	8111
3-й квалификационный уровень	8515

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1-й квалификационный уровень	
1-й квалификационный разряд	3730
2-й квалификационный разряд	3947
3-й квалификационный разряд	4178
2-й квалификационный уровень профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
1-й квалификационный уровень	
4-й квалификационный разряд	4435
5-й квалификационный разряд	4693
2-й квалификационный уровень	
6-й квалификационный разряд	4962
7-й квалификационный разряд	5246
3-й квалификационный уровень	5554

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 3.

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
1	2
Специалист	8657
Специалист II категории	9083
Специалист I категории	9534
Ведущий специалист	10008
Главный специалист	10509
Начальник сектора	11 210
Начальник отдела	11 910

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей, сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам [специальной оценки](#) условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере 4 процентов от должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директором Учреждения проводятся меры по проведению [специальной оценки](#) условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или

заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, указанные гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом [статьи 149](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

3.3.1. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. 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 в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы Учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, 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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.4. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей работников Учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с [Трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся надбавки, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников Учреждения устанавливаются на основе

показателей и критериев эффективности работы, утвержденных локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в зависимости от результатов труда в размере до 110 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления надбавок утверждаются приказом директора Учреждения.

4.5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам Учреждения в размере до 40 процентов должностного оклада.

Надбавка к должностному окладу за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.6. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителю и специалистам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, а так же в организациях независимо от организационно-правовой формы на должностях руководителей, специалистов и служащих, связанных с организацией и предоставлением государственных и муниципальных услуг и использованием информационно-коммуникационных технологий, а так же на должностях руководителей, специалистов и служащих по соответствующему направлению.

Размеры надбавок за выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 процентов;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 процентов;

при выслуге лет свыше 15 лет – 20 процентов.

Изменение размера выплаты производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в Учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Конкретный стаж работы, дающий право на получение надбавки к должностному окладу за выслугу лет, и размер выплаты определяется комиссией, формируемой руководителем Учреждения. В общее количество лет, дающих право на получение надбавки к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет, могут включаться периоды работы в иных учреждениях, опыт и знание работы в которых, необходимы работнику для выполнения его должностных обязанностей в Учреждении на основании приказа руководителя и рекомендаций комиссии по исчислению стажа.

Выплата к должностному окладу за выслугу лет выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на нее.

Если право на установление или изменение размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет наступило в период, когда сохранялся средний заработок, в том числе выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, то выплата к

должностному окладу устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанного периода.

4.7. Работникам Учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал, год. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности в соответствующем периоде, определяемой на основе показателей эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг со стороны граждан, с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование работников осуществляется на основании приказа директора Учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование директора Учреждения производится в соответствии с Положением о премировании по согласованию с заместителем главы Администрации Неклиновского района, курирующим Учреждение.

Конкретный размер премии может определяться, как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Премирование по итогам работы производится с учетом обеспечения Учреждения финансовыми средствами или при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Учреждение вправе в соответствии с локальными нормативными актами выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в пределах финансовых возможностей.

4.8. К иным выплатам относится выплата водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы), 2-й класс — 10 процентов, за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

5. Условия оплаты труда директора Учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.2. Размер должностного оклада директора Учреждения устанавливается

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Директор	21000

5.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с приказом директора Учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Директору Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются директору Учреждения по решению Администрации Неклиновского района с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание государственных и муниципальных услуг, а так же иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

5.7. Директору Учреждения устанавливается предельное соотношение дохода по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета директора и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности до 3.

Конкретный размер кратности дохода директора Учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников возглавляемого им Учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении кратности дохода директора Учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников Учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного директору, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директор Учреждения и главный бухгалтер.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам Учреждения и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника, директору Учреждения — заместителем главы Администрации Неклиновского района.

Материальная помощь оказывается только в случае обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Начальник отдела кадровой политики, делопроизводства
и работы с обращениями граждан
Администрации Неклиновского района

С.В. Богатырева