

# Администрация Сямженского муниципального района

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 03.07.2015 № 219

*с.Сямжа*

Об утверждении Положения об оплате труда в бюджетном учреждении Сямженского муниципального района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Сямженского муниципального района от 01.07.2015 № 209 «О создании бюджетного учреждения Сямженского муниципального района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», решением Представительного Собрания района от 09.12.2008 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района», постановлением Правительства Вологодской области от 21.04.2014 № 322 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу «одного окна»

### **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда в бюджетном учреждении Сямженского муниципального района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».

2. Настоящее Положение вступает в силу с 1 июля 2015 года.

Глава района

А.Б.Фролов

## УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации Сямженского муниципального района  
от 03.07.2015 № 219

### ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда в бюджетном учреждении  
Сямженского муниципального района  
«Многофункциональный центр  
предоставления государственных и муниципальных услуг»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда в бюджетном учреждении Сямженского муниципального района "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - Положение, Учреждение соответственно) устанавливает систему оплаты труда руководителя и работников Учреждения, в том числе порядок установления размеров должностных окладов (окладов) по профессиональным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Сямженского муниципального района от 01.07.2015 № 209 «О создании бюджетного учреждения Сямженского муниципального района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», решением Представительного Собрания района от 09.12.2008 № 77 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета района», постановлением Правительства Вологодской области от 21.04.2014 № 322 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Вологодской области, уполномоченных на организацию предоставления государственных и муниципальных услуг по принципу "одного окна". законом Вологодской области от 17 октября 2008 года N 1862-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений области".

#### 2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) (далее - оклад) работникам формируются на основе применения к минимальным размерам окладов по профессиональным квалификационным группам, установленным приложением N 1 к настоящему Положению, отраслевого коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

Отраслевой коэффициент Учреждения устанавливается в размере 2.0.

Коэффициент квалификационного уровня устанавливается с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в следующих размерах:

| Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни | Размер коэффициента квалификационного уровня |
|---|--|
| "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"           |  |
| первый квалификационный уровень                                   | 1.8  |
| "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"           |  |
| первый квалификационный уровень                                   | 2.5  |
| "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"          |  |
| первый квалификационный уровень                                   | 1.8  |
| второй квалификационный уровень                                   | 2.6  |
| "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"          |  |
| первый квалификационный уровень                                   | 2.5  |
| второй квалификационный уровень                                   | 3.1  |
| "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"         |  |
| первый квалификационный уровень                                   | 1.5  |
| второй квалификационный уровень                                   | 2.2  |
| "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"       |  |
| первый квалификационный уровень                                   | 1.8  |

2.3. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных

должностей руководителей, специалистов и служащих" (с последующими изменениями).

Отнесение работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), к соответствующим профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих" (с последующими изменениями) в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

### 3. 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:

3.1.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов, в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса РФ и постановлением Правительства РФ от 16.07.1992 № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

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.

Размер выплаты за работу в ночное время устанавливается в размере не ниже 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

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

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

3.2.4. Выплата за сверхурочную работу устанавливается в размере за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

#### 4. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения

4.1. Для поощрения работника за выполненную работу и стимулирования его к качественному результату труда и эффективной работе в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2.1. 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.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере от 5 до 60 процентов должностного оклада, с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

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

#### 4.2.2. Выплата за качество выполняемых работ

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

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере от 5 до 100 процентов должностного оклада, с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

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

#### 4.2.3. Выплата за стаж непрерывной работы

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

- периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

- время работы в многофункциональных центрах предоставления государственных и муниципальных услуг, государственных и муниципальных учреждениях Вологодской области, иных организациях на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

- время обучения в образовательных организациях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если за работником сохранялись место работы (должность), заработная плата;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Выплата за стаж непрерывной работы (далее - выплата за стаж работы) устанавливается в процентах от оклада в размерах:

- от 1 до 5 лет - 5 процентов;
- от 5 до 10 лет - 10 процентов;
- свыше 10 лет - 15 процентов.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплат за стаж работы, является трудовая книжка.

Стаж работы для назначения выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия), состав которой утверждается приказом руководителя Учреждения.

Решение комиссии об установлении стажа работы оформляется протоколом и передается руководителю Учреждения для издания приказа о назначении выплаты за стаж работы.

Выплата за стаж работы производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, а также в период временной нетрудоспособности, указанная выплата производится (в новом размере) с момента окончания соответствующего отпуска, периода временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при переподготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в образовательной организации, где за слушателем сохраняется средняя заработная плата, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет средней заработной платы.

Выплата за стаж работы начисляется в процентах от оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

#### 4.2.4. Премияльная выплата по итогам работы

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться премияльные выплаты по итогам работы за период времени (месяц, год).

Премияльная выплата по итогам работы за период времени выплачивается с целью поощрения работника за достигнутые результаты работы по итогам работы в отчетном периоде.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

Работник, к которому в отчетном месяце было применено дисциплинарное взыскание, к премированию по итогам работы за данный период не представляется.

Порядок премирования работников Учреждения определяется локальным нормативным актом с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки, размер премии предельными размерами не ограничен.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения по решению руководителя Учреждения.

### 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада, выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается Учредителем. Размер оклада руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников Учреждения и составляет до 3 размеров указанного среднего размера.

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу определен в приложении № 2 к настоящему Положению.

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 в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для включения сведений о численности и средней заработной плате работников по форме N 4-П, утвержденной приказом Росстата от 24 июля 2012 года N 407 (с последующими изменениями). При этом в расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

5.4. Оклады заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения и устанавливаются руководителем Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения, трудовым договором, на основании предложения Учредителя.

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.

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 устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.6.2. Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается Учредителем на определенный срок и осуществляется за фак-



тически 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 устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.6.3. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается руководителю Учреждения в размере и на условиях, предусмотренных подпунктом 4.2.3 раздела 4 настоящего Положения.

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

5.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы

В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда и повышения его ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, может производиться его премирование по итогам работы за установленный период - месяц, 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 месяц, год устанавливается Учредителем.

5.7. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с пунктами 3 и 4 настоящего Положения.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с 3 и 4 настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается по согласованию с Учредителем.

5.9. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах установленного фонда оплаты труда.

## 6. Фонд оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом: должностных окладов работников; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

6.2. За счет экономии фонда оплаты труда выплачивается материальная помощь работникам – по решению руководителя Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, руководителю Учреждения – по распоряжению Учредителя.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда в БУ  
СМР «МФЦ предоставления государ-  
ственных и муниципальных услуг»

Минимальные размеры окладов  
(должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

| Профессиональная<br>квалификационная группа | Минимальный размер оклада<br>(должностного оклада), руб. |
|---|--|
| 1   | 2  |
| должности и профессии первого уровня        | 1530.0   |
| должности и профессии второго уровня        | 1780.0   |
| должности третьего уровня                   | 3150.0   |
| должности четвертого уровня                 | 4000.0   |

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда в БУ  
СМР «МФЦ предоставления государ-  
ственных и муниципальных услуг»

**ПЕРЕЧЕНЬ**

должностей работников, относящихся к основному персоналу БУ СМР  
«Многофункциональный центр предоставления государственных и муници-  
пальных услуг» для определения размера должностного оклада руководителя  
БУ СМР «МФЦ предоставления государственных и муниципальных услуг»

1. Документовед.
2. Бухгалтер