

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА СТАВРОПОЛЯ
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

18.02.2016

г. Ставрополь

№ 364

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Ставрополе»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом министерства экономического развития Ставропольского края от 28 ноября 2013 г. № 756/од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг в Ставропольском крае», постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Ставрополе» согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования в газете «Вечерний Ставрополь».

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации города Ставрополя Толбатова А.В.

Глава администрации
города Ставрополя

А.Х. Джатдоев

Приложение

к постановлению
администрации города Ставрополя
от 18.02.2016 № 364

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Ставрополе»

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Ставрополе» (далее - Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом министерства экономического развития Ставропольского края от 28 ноября 2013 г. № 756/од «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг в Ставропольском крае», постановлением администрации города Ставрополя от 05.11.2014 № 3703 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ставрополя».

2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Ставрополе» (далее – учреждение) устанавливается с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

3. Заработная плата работников учреждения состоит:

из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

из выплат компенсационного характера;

из выплат стимулирующего характера.

4. Размер окладов (должностных окладов), ставки заработной платы работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной

деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы в размерах, не превышающих рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников учреждения, приведенные в приложении к настоящему Положению.

5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета города Ставрополя в части оплаты труда работников учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, по каждой должности предусматриваются средства на выплату (в расчете на год):

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы – в размере девяти должностных окладов;

выплаты за качество выполняемых работ – в размере трех должностных окладов;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет - в размере трех должностных окладов;

премиальные выплаты по итогам работы – в размере шести должностных окладов.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера, а именно выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

2) оплата сверхурочной работы работникам учреждения, привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

4) доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер данной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются руководителем учреждения с учетом конкретных условий.

Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, компенсационные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 2 настоящего Положения, коллективным договором учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения в виде надбавок, доплат без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников учреждения.

8. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам учреждения ежемесячно посредством установления персональной надбавки, но не более 200 процентов:

директору - в размере до 200 процентов должностного оклада;
заместителю директора - в размере до 170 процентов должностного оклада;
главному бухгалтеру - в размере до 170 процентов должностного оклада;
начальнику отдела - в размере до 150 процентов должностного оклада;
заместителю начальника отдела - в размере до 150 процентов должностного оклада;
главному специалисту - в размере до 150 процентов должностного оклада;
ведущему специалисту - в размере до 100 процентов должностного оклада;
специалисту 1 категории - в размере до 100 процентов должностного оклада;
водителю автомобиля - в размере до 120 процентов должностного оклада;
уборщику служебных помещений - в размере до 80 процентов должностного оклада.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения к окладу (должностному окладу) в расчете на штатную должность.

Критерии качества работ, размер и порядок установления выплат за качество выполняемых работ определяются в положении об оплате труда работников учреждения. При этом в порядке установления выплат за качество выполняемых работ определяется нормативное значение показателей, ниже которого выплаты за качество выполняемых работ не устанавливаются.

Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образуемой в учреждении, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками учреждения.

Установление выплаты за качество выполняемых работ работникам учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

При ухудшении показателей оценки качества выплаты за качество выполняемых работ могут быть снижены или отменены полностью.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются ежемесячно в процентах к окладам (должностным окладам) в следующем

рекомендуемом размере:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

При исчислении выслуги лет суммируются все периоды службы (работы).

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются: трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Работникам учреждения могут осуществляться премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год (далее - премии).

Премии устанавливаются руководителем учреждения на основе оценки показателей эффективности труда работников учреждения, разрабатываемых в учреждении, в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения.

Условия и порядок выплаты премий определяются положением об оплате труда работников учреждения.

Размер премии работникам учреждения устанавливается приказом руководителя учреждения и определяется в зависимости от личного вклада работника учреждения в общие результаты деятельности учреждения по итогам работы за отчетный период.

Размер премии по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу без учета других доплат и надбавок.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

9. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с администрацией города Ставрополя (далее – Учредитель) и включает в себя все должности работников учреждения.

10. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности учреждения.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

11. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в

соответствии с пунктами 2 и 6 настоящего Положения.

12. Учредитель устанавливает выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет средств бюджета города Ставрополя, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы руководителя учреждения и работников учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 5.

Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Учредителя с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, с учетом соблюдения установленного предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

13. 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 основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу учреждения относятся работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

К вспомогательному персоналу учреждения относятся работники учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг

(выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Заместитель главы
администрации города Ставрополя

Т.В. Серeda

Приложение

к Примерному положению об
оплате труда работников
муниципального казенного
учреждения
«Многофункциональный центр
предоставления государственных и
муниципальных услуг в городе
Ставрополе»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ должностных окладов работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в городе Ставрополе»

| № п/п | Наименование должности | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Минимальный размер должностного оклада, руб./мес. |
|-------|-------------------------------|--|----------------------------|---|
| 1. | Директор | - | - | 13600,00 |
| 2. | Заместитель директора | - | - | 12200,00 |
| 3. | Главный бухгалтер | - | - | 12200,00 |
| 4. | Начальник отдела | общеотраслевые должности служащих IV уровня | 1 квалификационный уровень | 9 678,00 |
| 5. | Заместитель начальника отдела | общеотраслевые должности служащих III уровня | 5 квалификационный уровень | 8 812,00 |
| 6. | Главный специалист | общеотраслевые должности служащих III уровня | 5 квалификационный уровень | 8 018,00 |
| 7. | Ведущий специалист | общеотраслевые должности служащих III уровня | 3 квалификационный уровень | 7 297,00 |
| 8. | Специалист I категории | общеотраслевые должности служащих III уровня | 3 квалификационный уровень | 6 576,00 |
| 9. | Водитель автомобиля | общеотраслевые профессии рабочих II уровня | 1 квалификационный уровень | 5 923,00 |
| 10. | Уборщик служебных помещений | общеотраслевые профессии рабочих I уровня | 1 квалификационный уровень | 5 186,00 |