|  |
| --- |
|  ***Приложение 1***к постановлению администрацииБабушкинского муниципального округаВологодской областиот 13.02.2024 г. №133 |
|  |

**Положения об оплате труда в казенном учреждении Бабушкинского муниципального округа «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»**

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда в казенном учреждении Бабушкинского муниципального округа «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее – Положение, Учреждение соответственно) разработано в соответствии со статьями 144,145 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом Бабушкинского муниципального округа Вологодской области и включает в себя:

 - порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

 - перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

 - порядок и размеры оплаты труда руководителя;

 - порядок формирования фонд оплаты труда работников Учреждения.

 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, Вологодской области, Бабушкинского муниципального округа и настоящим Положением.

 1.4. 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.

**II. Порядок определения 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 в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, отраслевого коэффициента Учреждения в размере 1,32 и коэффициента квалификационного уровня.

 2.2. 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 № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с последующими изменениями).

 Отнесение работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, (далее – рабочие) к соответствующим профессиональным группам осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

 2.3. 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  |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| первый квалификационный уровень  | 1,8 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| первый квалификационный уровень | 2,5 |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| первый квалификационный уровень | 1,8 |
| второй квалификационный уровень  | 2,6 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| первый квалификационный уровень | 2,5 |
| второй квалификационный уровень  | 3,1 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| первый квалификационный уровень | 1,5 |
| второй квалификационный уровень  | 2,2 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| первый квалификационный уровень | 1,8 |

 2.4. Размеры должностных окладов работников по конкретным должностям устанавливаются штатным расписанием Учреждения.

**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 выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате) в размере 15 процентов в соответствии с постановлением Совмина СССР от 01.06.1990 № 547 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных и восточных районах Вологодской области» («Свод законов СССР», т.2. с.288-4, 1990 г.) и постановлением Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.06.1990 № 258/10-64 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных и восточных районах Вологодской области».

 3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение 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 за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 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 полуторной размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

 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 качество выполняемых работ;

 - выплата за стаж непрерывной работы;

 - премиальные выплаты по итогам работы – в пределах экономии фонда оплаты труда.

 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 и условия установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы 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 устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

 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;

 - соблюдение установленных сроков выполнения работ;

 - отсутствие жалоб;

 - 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 устанавливается в размере до 200 процентов должностного оклада.

 4.4. Выплата за стаж непрерывной работы

 В стаж работы, дающей право на получение выплаты за стаж непрерывной 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 области, иных организациях на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

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

 - время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

 Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается к окладу (должностному окладу) работников в следующих размерах:

 - от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада;

 - от 5 до 10 лет - 15 процентов должностного оклада;

 - от 10 до 15 лет – 20 процентов должностного оклада;

 - свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

 Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной 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.

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

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год) выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда.

При определении размера премии за месяц, год учитываются:

-добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

-достижение и превышение плановых показателей работы.

Премиальные выплаты по итогам работы могут устанавливаться работнику Учреждения как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, максимальным размером не ограничены.

Работникам, проработавшим неполный месяц, выплата премии производится за фактически отработанное время.

Решения о назначении и размерах премии принимаются руководителем Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

**V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения**

 5.1. Заработная плата 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 органом местного самоуправления, осуществляющим 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 не более 2 размера указанного среднего размера.

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

5.3. 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 № 4-П, утвержденной приказом Росстата от 24 июля 2012 года № 407. При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя Учреждения.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.5.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю Учреждения на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления размера выплаты.

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

5.5.2. 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.

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

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

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

5.5.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда производится его премирование по итогам работы за установленный период – месяц, год.

При оценке деятельности руководителя Учреждения учитываются:

- добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей;

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

Премия по итогам работы за период может устанавливаться руководителю Учреждения, как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу, предельными размерами не ограничена.

**VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения**

 6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной в штатном расписании, в соответствии с настоящим Положением и состоит из: окладов (должностных окладов) работников, районного коэффициента к заработной плате, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также единовременной выплаты при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска и материальной помощи.

 6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета округа.

6.3. 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.

**VII. Порядок выплаты материальной помощи**

7.1. Материальная помощь выплачивается работникам, работающим на постоянной основе, а также руководителю Учреждения.

 7.2. Материальная помощь выплачивается при соблюдении следующих условий:

* материальная помощь выплачивается один раз в год в размере одного должностного оклада на основании заявления работника Учреждения, на основании приказа руководителя Учреждения;
* в случае, когда к моменту окончания текущего календарного года материальная помощь не получена, то выплата производится на основании приказа руководителя Учреждения, в декабре текущего календарного года;
* работникам Учреждения, уволенным в течение календарного года, материальная помощь выплачивается пропорционально количеству полных месяцев, отработанных с начала календарного года до даты увольнения, при условии подачи им заявления о выплате материальной помощи до даты увольнения. Если работнику материальная помощь была оказана ранее, то при его увольнении выплаченная сумма не подлежит удержанию.

 7.3. Материальная помощь не выплачивается лицам:

* заключившим срочный трудовой договор на период менее одного года;
* находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения средней заработной платы за полные календарные месяцы нахождения в указанных отпусках.

 7.4. При определении суммы материальной помощи в расчет принимается размер должностного оклада на день назначения материальной помощи.

 7.5. Материальная помощь учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

 7.6. При расчете материальной помощи учитывается районный коэффициент.

**VIII. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска**

 8.1. При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам, работающим на постоянной основе, а также руководителю Учреждения, производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада.

 8.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска носит целевой характер, предназначена для полноценного отдыха работников Учреждения, а также руководителя Учреждения и служит гарантией реализации конституционного права на отдых.

 8.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителю Учреждения на основании распоряжения (приказа) администрации Бабушкинского муниципального округа Вологодской области, работнику – на основании приказа руководителя Учреждения.

 8.4. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится на основании заявления одновременно с выплатой среднего заработка основного оплачиваемого отпуска.

 8.5. В случае, если работники не использовали в течение года свое право на отпуск, единовременная выплата не выплачивается.

 8.6. Работникам, которые не отработали полного календарного года в связи с приемом на работу или увольнением в течение календарного года, имеют право на единовременную выплату в размере, пропорционально количеству полных месяцев, отработанных в этом году. Если единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска была оказана ранее, то при их увольнении выплаченная сумма не подлежит удержанию.

 8.7. При определении суммы единовременной выплаты при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска в расчет принимается размер должностного оклада на день назначения выплаты.

 8.8. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

 8.9. При расчете единовременной выплаты учитывается районный коэффициент.

|  |
| --- |
| ***Приложение 1*** к Положению об оплате труда в муниципальном казенном учреждении Бабушкинского муниципального округа «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» |

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. |
| Должности и профессии первого уровня | 2068,0 |
| Должности и профессии второго уровня | 2405,0 |
| Должности третьего уровня | 4253,0 |
| должности четвертого уровня | 5400,0 |

|  |
| --- |
| ***Приложение 2***к постановлению администрации Бабушкинского муниципального округаВологодской областиот 13.02.2024 г. № 133 |

Перечень должностей работников, относящихся к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя казенного учреждения Бабушкинского муниципального округа «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

1. Документовед

2. Документовед 2 категории

3. Юрисконсульт

4. Инженер-программист