



Администрация Мартыновского района Ростовской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.10.2023

сл. Большая Мартыновка

№1290

О внесении изменения в Постановление Администрации Мартыновского района от 24.10.2016 № 810 «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Мартыновского района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», подведомственного Администрации Мартыновского района»

В соответствии с постановлением Администрации Мартыновского района от 25.02.2016 №188 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Мартыновский район», Постановлением Администрации Мартыновского района от 04.07.2023 № 787 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений Мартыновского района, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления Мартыновского района», в целях уточнения

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в Постановление Администрации Мартыновского района от 24.10.2016 № 810 «Об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Мартыновского района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», подведомственного Администрации Мартыновского района» (далее-Постановление) изменение, изложив приложение к Постановлению в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2023 года.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Мартыновского района по экономике, финансовой политике и имущественным вопросам Троянову В.Д.

Глава Администрации
Мартыновского района



А.Н. Тесленко

Постановление вносит: заместитель главы Администрации Мартыновского района по экономике, финансовой политике и имущественным вопросам Троянова В.Д.

Приложение
к постановлению
Администрации
Мартыновского района
от 24.10.2023 №1290

Приложение
к постановлению
Администрации
Мартыновского района
от 24.10.2016 №810

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального автономного учреждения
Мартыновского района «Многофункциональный центр предоставления
государственных и муниципальных услуг», подведомственного
Администрации Мартыновского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения Мартыновского района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», подведомственного Администрации Мартыновского района (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации Мартыновского района от 25.02.2016 №188 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений муниципального образования «Мартыновский район» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов работников муниципального автономного учреждения Мартыновского района «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее – муниципальное учреждение);

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда директора муниципального учреждения, заместителя директора - начальника сектора и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципального 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 отдельно по каждой из должностей.

1.5. 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.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. 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.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается приказом директора муниципального учреждения и включает в себя все должности руководителей и специалистов данного муниципального учреждения.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников муниципального 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.

2.2. Должностные оклады работников муниципального 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». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)*
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	6125
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	Специалист; специалист-программист (программист); специалист-юрист, специалист-консультант.	7076
2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7426
3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7795
4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8182
5-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «главный»	8592
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		

1-й квалификационный уровень	Начальник отдела, начальник сектора	9472
------------------------------	-------------------------------------	------

*- с учетом индексации с 01.01.2018 на 4,0 процента, с 01.10.2019 на 4,3 процента, с 01.10.2020 на 3,0 процента, с 01.10.2022 на 4,0 процента, с 01.10.2023 на 5,5 процента.

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)*	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень:		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии
1-й квалификационный разряд;	4575	с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
2-й квалификационный разряд;	4841	гардеробщик, грузчик, дворник, дезинфектор, кастелянша,
3-й квалификационный разряд	5124	кладовщик, лифтер, парикмахер, курьер, уборщик служебных помещений, садовник, сторож (вахтер)
2-й квалификационный	ставка устанавливается	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному

уровень	на один квалификационный разряд выше	уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:		
1-й квалификационный уровень; 4-й квалификационный разряд; 5-й квалификационный разряд	5440 5754	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля

*- с учетом индексации с 01.01.2018 на 4,0 процента, с 01.10.2019 на 4,3 процента, с 01.10.2020 на 3,0 процента, с 01.10.2022 на 4,0 процента, с 01.10.2023 на 5,5 процента.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В муниципальном 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 муниципального 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 муниципального 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 муниципального 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.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном учреждении могут устанавливаться 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 выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденным локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от результатов труда в размере, не превышающем 160 процентов должностного оклада.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора муниципального учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения в размере, не превышающем 160 процентов должностного оклада.

Выплата 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).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

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.

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

4.7. Работникам муниципального учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

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

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

Премирование директора муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании по согласованию с органом, выполняющим функции учредителя.

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

По результатам выполнения разовых и иных поручений работниками МАУ МФЦ Мартыновского района при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда может выплачиваться единовременная премия.

Средства на выплату премий предусматриваются в размере 15 процентов планового фонда оплаты труда при планировании бюджета на очередной финансовый год.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие звания «Лучший работник многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг Дона», почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей;

выплаты водителям за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения (ПДД).

4.9.1. Выплата за наличие звания «Лучший работник многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг Дона», почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоено звание «Лучший работник многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг Дона», почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 30 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой

должности; награжденным званием «Лучший работник многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг Дона», ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.2. Выплату за классность водителям автомобилей устанавливают водителям автомобилей всех типов: имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы; 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9.3. Выплата водителям за безаварийную работу и соблюдение правил дорожного движения (ПДД) устанавливается в размере до 50 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

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

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

5.2. Размер должностного оклада директора муниципального учреждения устанавливается согласно таблице № 3.

Таблица № 3

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)*
Директор	19383

*- с учетом индексации с 01.01.2018 на 4,0 процента, с 01.10.2019 на 4,3 процента, с 01.10.2020 на 3,0 процента, с 01.10.2022 на 4,0 процента, с 01.10.2023 на 5,5 процента.

5.3. Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 20 процентов ниже должностного оклада директора муниципального учреждения в соответствии с приказом директора муниципального учреждения.

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

5.5. Директору муниципального учреждения, заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Директору муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение дохода директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета директора, заместителя директора, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1,0 до 4,0 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного директору на 0,5.

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

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам муниципального учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает директор муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – главой Администрации Мартыновского района.

Управляющий делами
Администрации Мартыновского района



О.В. Лемешко