****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА**

**ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

От 03.05.2023 № 276

 с. Шуйское

 Об утверждении Положения об

 оплате труда работников

 МБУ ММО МФЦ

 В соответствии с решением Представительного Собрания Междуреченского муниципального округа от 20 декабря 2022 № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа»

Администрация округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1.Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Междуреченского муниципального округа «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».

2.Признать утратившими силу постановления:

- от 17 ноября 2015 года «Положения об оплате труда работников МБУ ММР МФЦ»;

- от 02 апреля 2019 № 193 «О внесении изменений в постановление от 17.11.2015 № 313».

- от 08 сентября 2021 № 405 «О внесении изменений в постановление от 17.11.2015 № 313».

3.Настоящее постановление подлежит размещению на сайте Междуреченского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года.

4.Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на управляющего делами администрации округа Зайчикову Н.В.

Глава округа А.А.Титов

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации округа

от 03.05.2023 № 276

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**

**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МЕЖДУРЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ»**

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Междуреченского муниципального округа "Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее МБУ ММО МФЦ), разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Междуреченского муниципального округа от 20 декабря 2022 года № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа» (далее соответственно-Положение, Учреждение) и включает в себя:

и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

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

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения 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, настоящим Положением.

1.3. Заработная плата труда работников Учреждения включает:

оклады (должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными правовыми актами.

2. Порядок определения должностных

 окладов работников Учреждения

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

2.2. Размеры должностных окладов (далее - оклад) работникам формируются на основе применения к минимальным [размерам](#Par229) окладов по профессиональным квалификационным группам, установленным решением Представительного Собрания Междуреченского муниципального округа от 20 декабря 2022 года № 93 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Междуреченского муниципального округа», отраслевого коэффициента Учреждения и коэффициента квалификационного уровня.

Отраслевой коэффициент Учреждения устанавливается в размере 2,2.

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 |

2.3. 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 общеотраслевых 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. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Перечень выплат компенсационного характера, применяемых в Учреждении:

3.3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда:

с вредными условиями труда - от 4 до 12 процентов оклада;

с особо вредными условиями труда - от 4 до 24 процентов оклада.

Выплата по указанным основаниям устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года).

Конкретные размеры выплаты определяются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников и отражаются в коллективных и (или) трудовых договорах.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 15 процентов в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года N 494 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области".

3.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей), 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.

 3.6. Повышение оплаты труда за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часового оклада (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

Размер выплат составляет не менее одинарного дневного оклада (оклада, рассчитанного за рабочий день) сверх 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 двойного дневного оклада сверх оклада, 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.

3.8. Выплата за сверхурочную работу производится работникам, в отношении которых установлен нормированный рабочий день, 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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера

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:

4.3. 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 устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.4. 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.

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 устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.5. Выплата за выслугу лет 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.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, 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.

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

Стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет 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 выслугу лет.

Выплата за выслугу лет производится с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой выплаты.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет 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 выслугу лет 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 выслугу лет начисляется в процентах от оклада работника без учета компенсационных и стимулирующих выплат и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой исходя из фактически отработанного времени.

4.6. Премиальная выплата по итогам работы.

4.6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться премиальные выплаты по итогам работы за период времени (квартал, год), а также по итогам выполнения особо важных и срочных поручений.

4.6.2. Премиальная выплата по итогам работы за период 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;

участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж Учреждения, Междуреченского муниципального округа.

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

4.6.4. Премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных поручений руководителя Учреждения.

Критериями определения размера премиальной выплаты за выполнение особо важных и срочных поручений являются:

выполнение поручений, требующих сокращенных сроков их выполнения;

дополнительный объем работы в связи с внедрением новых технологий, программ, методик.

4.6.5. Порядок и размеры премирования работников Учреждения определяются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

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

5. Порядок и размеры оплаты труда руководителя

 Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором. 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, для определения оклада руководителя Учреждения установлен в соответствии с приложением № 3.

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 П-4, 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.

5.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения, трудовым договором.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения.

5.5.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5.2. Порядок определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и выплаты за качество выполняемых работ.

5.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы и выплата за качество выполняемых работ устанавливаются ежегодно в январе на основании показателей для установления выплат в соответствии с [приложениями № 1](#Par258),  [№ 2](#Par303) к настоящему Положению. Для руководителя вновь созданного Учреждения соответствующие выплаты устанавливаются исходя из показателей по первому месяцу работы Учреждения.

5.6.1. Руководитель Учреждения в срок до 1 января представляет в администрацию округа информационно-аналитические материалы, подтверждающие степень достижения показателей за предшествующий календарный год.

5.6.2. Учредитель анализирует представленные материалы и подсчитывает проценты по всем показателям, указанным в [приложениях № 1](#Par258) и  [№ 2](#Par303) к настоящему Положению, принимает соответствующее решение.

5.7. Премиальная выплата по итогам работы руководителю Учреждения.

5.7.1. Премирование руководителя Учреждения производится по итогам работы за установленный период - квартал, год.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения для его премирования являются:

добросовестное исполнение руководителем Учреждения своих должностных обязанностей;

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

Размер премии по итогам работы за квартал, год устанавливается Учредителем.

6. Фонд оплаты труда

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом:

окладов;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

За счет экономии по фонду оплаты труда может выплачиваться премия: работнику Учреждения – по решению руководителя Учреждения в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами, руководителю Учреждения – по решению Учредителя.

Приложение № 1

 к Положению

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ

И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Показатели | Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Разработка (наличие) нормативных, методических и информационных документов по вопросам деятельности Учреждения по предоставлению государственных и муниципальных услуг | 20 |
| 2 | Заключение соглашений о взаимодействии (осуществление взаимодействия) с уполномоченным многофункциональным центром, федеральными органами исполнительной государственной власти, органами исполнительной государственной власти Вологодской области | 15 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 3 | Приобретение и настройка (наличие) оборудования и программного обеспечения в объеме, необходимом для функционирования Учреждения в соответствии с требованиями законодательства о предоставлении государственных и муниципальных услуг в многофункциональных центрах, заключение (наличие) лицензионного договора на использование АИС "МФЦ" | 15 |
| 4 | Установление сотруднических связей с многофункциональными центрами регионов России, муниципальных образований Вологодской области | 10 |
| 5 | Организация информирования и консультирования населения через сайт Учреждения, портал государственных и муниципальных услуг, средства массовой информации и иным образом по актуальным вопросам предоставления государственных и муниципальных услуг | 15 |
| 6 | Обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения | 15 |
| 7 | Комплектование (укомплектованность) Учреждения кадрами работников, необходимых для качественного предоставления государственных и муниципальных услуг в многофункциональном центре | 10 |

 Приложение № 2

к Положению

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Nп/п | Критерии | Показатели | Максимальный % от должностного оклада по каждому показателю |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Соответствие функционирования и развития Учреждения законодательству в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг, уставу Учреждения, локальным актам | наличие, полнота и качество устава, локальных актов Учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, необходимых лицензий, планов работы Учреждения | 15 |
| 2 | Уровень организации управления по направлениям основной деятельности Учреждения | отсутствие обоснованных жалоб физических и юридических лиц в результате деятельности Учреждения | 10 |
| отсутствие нарушений законодательства в сфере предоставления государственных и муниципальных услуг, а также в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд | 15 |
| 3 | Организация работы по развитию материально-технической базы Учреждения | состояние условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности, уровень информатизации Учреждения | 10 |
| 4 | Организация работы с кадрами | организация обучения, повышения квалификации работников Учреждения, формирование кадрового резерва Учреждения | 10 |
| 5 | Соблюдение трудовых прав работников Учреждения | отсутствие нарушений трудового законодательства, отсутствие задолженности по выплате заработной платы | 10 |
| 6 | Соблюдение финансово-хозяйственной дисциплины в деятельности Учреждения | отсутствие допущенных по вине руководителя Учреждения нарушений установленных сроков предоставления бюджетной, бухгалтерской, статистической отчетности; просроченной задолженности по уплате налогов и сборов | 10 |
| 7 | Организация работы и уровень исполнительской дисциплины руководителя Учреждения | своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений, решений, указаний, поручений контролирующих органов, администрации района, предложений по актам проверок и предписаниям, подлежащим выполнению, представление отчетов, запрашиваемых документов | 10 |
| соблюдение трудовой дисциплины и правил трудового распорядка руководителем Учреждения | 10 |

Приложение № 3

к Положению

ПЕРЕЧЕНЬ

ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ОТНОСЯЩИХСЯ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МЕЖДУРЕЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ

ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ»,

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ

1. Документовед.

2. Инженер-программист.

3. Администратор