

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**по оплате труда работников муниципального казённого учреждения**  
**«Многофункциональный центр по предоставлению государственных и**  
**муниципальных услуг города Кировска»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Многофункциональный центр по предоставлению государственных и муниципальных услуг города Кировска» (далее – Положение) разработано в соответствии с Федеральным Законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Уставом города Кировска.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казённого учреждения «Многофункциональный центр по предоставлению государственных и муниципальных услуг города Кировска» (далее – Учреждение), включающее установление должностных окладов, персональных повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.4. Финансирование расходов на оплату труда работников Учреждения осуществляется за счёт средств бюджета муниципального образования город Кировск с подведомственной территорией.

**2. Порядок формирования фонда оплаты труда**

2.1. Штатное расписание составляется и ежегодно утверждается начальником Учреждения в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ). Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач и объёмов работ, установленных Уставом Учреждения.

2.2. ФОТ работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объёмов ассигнований (лимитов бюджетных обязательств), выделенных Учреждению на очередной финансовый год.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения включает базовую, компенсационную и стимулирующие части:

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст$ , где:

- ФОТ - фонд оплаты труда работников Учреждения;
- ФОТб - базовая часть ФОТ - обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения;
- ФОТк - компенсационная часть ФОТ - обеспечивает выплаты компенсационного характера;
- ФОТст - стимулирующая часть ФОТ, обеспечивает выплаты стимулирующего характера. Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются начальником Учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляются в локальном акте Учреждения.

### **3. Порядок и условия оплаты труда**

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных (муниципальных) гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- настоящего Положения.

3.2. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, повышающего коэффициента, доплат до величины минимального размера оплаты труда, установленного в Мурманской области.

3.3. Должностной оклад устанавливается работнику Учреждения по соответствующему квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы (далее – ПГК) на основании минимальных размеров должностных окладов по должностям работников Учреждения (приложение 1 к настоящему Положению).

3.4. Должностные оклады подлежат индексации в размерах и в сроки, устанавливаемые федеральными законами, постановлениями Правительства

Мурманской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Кировска.

3.5. Учреждение в пределах имеющихся ассигнований (лимитов бюджетных обязательств) на оплату труда самостоятельно определяет размер выплат стимулирующего и компенсационного характера без ограничения их максимальными размерами.

#### **4. Повышающие коэффициенты к окладам работников**

4.1. К должностному окладу работников Учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персональных повышающих коэффициентов принимается начальником Учреждения в отношении конкретного работника с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.2. Размеры персональных повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливается в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание, не более 130 процентов от должностного оклада.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

4.4. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года.

4.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу не образует новый оклад.

#### **5. Перечень и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, увеличении объёма работ или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором).

5.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в

районах Крайнего Севера) устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципальными правовыми актами.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера) устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу.

5.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ, не предусмотренных должностными обязанностями, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника -на период нахождения в очередном отпуске, в связи с нетрудоспособностью) устанавливаются приказом начальника Учреждения. Размер указанной выплаты не может превышать 10 процентов должностного оклада лица, которому производится выплата.

Выплата указанной доплаты производится работнику одновременно с выплатой ему заработной платы по основной должности.

5.4. Работникам Учреждения могут быть установлены другие выплаты компенсационного характера в соответствии с действующим законодательством.

## **6. Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера**

6.1. К должностным окладам работников Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполняемую работу.

В Учреждении устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы;
- за выслугу лет.

6.2. Установление стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы производится начальником Учреждения по итогам работы, связанной с выполнением задач и обеспечением функций, возложенных на Учреждение в соответствии с федеральными законами, Уставом Учреждения, а также в целях повышения материальной заинтересованности работников в добросовестном и качественном исполнении должностных обязанностей, повышения уровня ответственности за их исполнение.

6.2.1. Установление выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы для работников Учреждения осуществляется в соответствии с приказом начальника Учреждения.

6.2.2. Размер стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы устанавливается в процентном отношении к должностным окладам не более 100 процентов должностного оклада.

Данная надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена, изменена или отменена.

6.2.3. При принятии решения о назначении стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы учитываются следующие показатели:

- степень сложности и важности выполненных заданий (поручений);
- эффективность достигнутых результатов;
- соблюдение установленных сроков и качество исполнения приказов, указаний, распоряжений, поручений вышестоящих лиц;
- личный вклад работника Учреждения в обеспечение выполнения задач, функций и реализации полномочий, возложенных на Учреждение;
- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию конкретного работника Учреждения;
- соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего распорядка в Учреждении.

6.2.4. Выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы осуществляются работникам, а также уволенным работникам Учреждения за фактически отработанное время, в том числе за период нахождения работника в служебных командировках.

Не относятся к фактически отработанному времени периоды:

- исполнение государственных и общественных обязанностей;
- нахождения в ежегодном основном и (или) дополнительном оплачиваемых отпусках;
- временной нетрудоспособности;
- другие периоды, когда работник фактически не исполнял служебные обязанности с полным или частичным сохранением заработной платы (среднего заработка) или без сохранения заработной платы (среднего заработка) в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.5. Основанием для снижения размера выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы работнику являются:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений начальника, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, некачественное их исполнение при отсутствии уважительных причин;
- ненадлежащее качество работы с документами;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей и поручений начальника Учреждения;
- нарушение трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка в Учреждении.

6.2.6. Снижение размера стимулирующей надбавки за интенсивность и высокие результаты выполняемой работы оформляется приказом начальника Учреждения с указанием причины, и производится только за тот период, в котором имело место нарушение.

6.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет работникам Учреждения (далее – процентная надбавка) устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на её получение.

6.3.1. Процентная надбавка устанавливается к должностным окладам работников Учреждения в следующих размерах:

- при стаже от 1 года до 5 лет – в размере 10%;
- при стаже от 5 лет до 10 лет – в размере 15%;
- при стаже от 10 лет до 15 лет – в размере 20%;
- при стаже свыше 15 лет – в размере 30%.

6.3.2. Назначение процентной надбавки устанавливается на основании приказа начальника Учреждения.

Исчисление стажа, дающего право на получение процентной надбавки, производится в установленном порядке (приложение 2 к настоящему Положению).

## **7. Премирование работников**

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении могут выплачиваться следующие виды премий:

- по результатам работы (за месяц, год);
- за выполнение особо важных и (или) срочных работ;
- единовременные премии.

Премирование осуществляется в соответствии с приказом начальника Учреждения в пределах ассигнований (лимитов бюджетных обязательств), предусмотренных на оплату труда.

При выплате премии, установленной в процентном отношении к должностному окладу, расчёт премии производится с учётом районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера, в соответствии с законодательством Российской Федерации, Мурманской области и муниципального образования город Кировск.

При выплате премии, установленной в абсолютном значении, районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

7.2. Премия по результатам работы за месяц выплачивается с целью поощрения работников Учреждения за общие результаты труда по итогам работы за месяц.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- разумная инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- своевременное и эффективное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение особо важных и (или) срочных работ.

7.2.1. Размер премии по результатам работы за месяц определяется начальником Учреждения в пределах фонда оплаты труда с учётом личного вклада каждого работника в достижение результатов работы Учреждения.

7.2.2. Размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу и составляет 40 процентов должностного оклада.

Данная премия может быть увеличена до 100 процентов в пределах ассигнований (лимитов бюджетных обязательств).

Выплата премии производится в месяце, следующем после окончания расчётного периода.

7.2.3. Лишение либо снижение размера премии по результатам работы за месяц производится за нарушения или упущения в работе по следующим основаниям:

- прогул;
- нарушение правил внутреннего распорядка Учреждения;
- отказ или невыполнение должностных обязанностей;
- ошибки по результатам проверок;
- несвоевременное представление сведений по отчетности;
- невыполнение заданий и поручений руководства;
- прочие обоснованные нарушения и ошибки.

Лишение либо снижение размера премии производится за тот период, в котором совершено нарушение в работе, проступок (прогул, нарушение трудовой дисциплины) и оформляется приказом начальника Учреждения с обязательным указанием причины.

Если нарушение в работе было обнаружено после выплаты премии, то лишение либо снижение размера премии производится в том периоде, в котором было обнаружено нарушение.

7.3. В случае принятия решения о выплате премии по результатам работы за год (годовая премия), выплата указанной премии производится в декабре текущего календарного года за фактически отработанное время в течение года.

7.3.1. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнением работником Учреждения свои должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и сдача отчетности;
- участие в течение года в выполнении важных работ и мероприятий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны пользователей Учреждения.

7.3.2. Премия по результатам работы за год выплачивается всем работникам Учреждения, состоящим в штате Учреждения по состоянию на 20 декабря года, за который производится выплата.

Размер премии определяется в абсолютном значении на основании приказа начальника Учреждения.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного года работник лишается права на получение премии по результатам работы за год.

7.4. Премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ выплачивается работникам Учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.4.1. Особо важными и (или) срочными работами считаются:

- изучение и внедрение новых программ (программно-аппаратных комплексов);
- разработка и внедрение новых положений, инструкций, других нормативных документов;
- качественная работа при сдаче квартальных и годовых отчётов;
- другие важные и срочные разовые задания.

7.4.2. Премирование за выполнение особо важных и (или) срочных работ осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения на основании приказа начальника Учреждения.

7.4.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Данная премия может быть увеличена до 100 процентов в пределах ассигнований (лимитов бюджетных обязательств).

7.5. В целях поощрения за безупречную и эффективную работу при наличии экономии по фонду оплаты труда работникам Учреждения устанавливаются следующие единовременные премии:

- за долголетний и добросовестный труд (5 и каждые последующие 5 лет) работы в одном учреждении (до трёх тысяч рублей);
- в связи с юбилейными датами (50, 55 и 60 лет со дня рождения работника Учреждения) (до пяти тысяч рублей);
- в связи с юбилейными датами создания Учреждения (5 и каждые последующие 5 лет) (до трёх тысяч рублей).

Единовременное разовое премирование осуществляется по факту наступления события на основании приказа начальника Учреждения и выплачивается в абсолютном значении.

## **8. Условия оплаты труда начальника, заместителя начальника и главного бухгалтера**

8.1. Оплата труда начальника, заместителя начальника и главного бухгалтера Учреждения состоит из должностного оклада, персонального

повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре на основании минимального размера должностного оклада:

| Наименование должности | Минимальный размер оклада (в рублях) |
|------------------------|--------------------------------------|
| Начальник              | 8000,00                              |

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

8.4. С учётом условий оплаты труда начальнику Учреждения, заместителю начальника и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 4, 5 и 6 настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю начальника и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются начальником Учреждения.

8.5. Премирование начальника Учреждения осуществляется главным распорядителем бюджетных средств с учётом результатов деятельности Учреждения в соответствии с целевыми показателями работы начальника Учреждения (приложение 3 к настоящему Положению).

8.6. Премирование заместителя начальника и главного бухгалтера осуществляется в соответствии с разделом 7 настоящего Положения.

## **9. Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Минимальный размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

9.2. В целях обеспечения установления работникам Учреждения размеров заработной платы работников не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, работникам Учреждения осуществляют доплату до размера минимальной заработной платы.

9.3. Доплата до размера минимальной заработной платы производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности, в случае, если начисленная за данный месяц заработная плата ниже установленного размера минимальной заработной платы в Мурманской области.

9.4. Доплата до размера минимальной заработной платы устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанному времени.

Абсолютный размер доплаты к заработной плате за отработанный месяц определяется по формуле:

$$Д = P_{\text{МЗП}} - P_{\text{НЗП}}, \text{ где}$$

Д – размер доплаты;

$P_{\text{МЗП}}$  – размер минимальной заработной платы, установленный Соглашением о минимальной заработной плате в Мурманской области;

$P_{\text{НЗП}}$  – размер начисленной заработной платы работнику.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Учреждение имеет право вносить дополнения и изменения в отдельные статьи настоящего Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.