ПОСТАНОВЛЕНИЕ

Об утверждении Положения

об оплате труда и стимулирующих

выплатах работников муниципального

автономного учреждения

«Многофункциональный центр предоставления

государственных и муниципальных услуг»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановление Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13.04.2007 №97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Уставом города Когалыма, постановлением Администрации города Когалыма от 17.12.2012 №3000 «О создании муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»:

1. Утвердить [Положение](#Par29) об оплате труда и стимулирующих выплатах работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».
2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.
3. Руководителю муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» привести локальные нормативные акты по оплате труда и стимулирующих выплатах в соответствии с настоящим постановлением.
4. Управлению экономики Администрации города Когалыма (Е.Г.Загорская) направить в юридическое управление Администрации города Когалыма текст постановления и приложение к нему, его реквизиты, сведения об источнике официального опубликования в порядке и сроки, предусмотренные распоряжением Администрации города Когалыма от 19.06.2013 №149-р «О мерах по формированию регистра муниципальных нормативных правовых актов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» для дальнейшего направления в Управление государственной регистрации нормативных правовых актов Аппарата Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.
5. Опубликовать настоящее постановление и приложение к нему в газете «Когалымский вестник» и разместить на официальном сайте Администрации города Когалыма в сети Интернет ([www.admkogalym.ru](http://www.admkogalym.ru)).

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации города Когалыма Т.И.Черных.

Глава Администрации города Когалыма В.И.Степура

Согласовано:

Зам. главы Администрации Т.И.Черных

Начальник ЮУ И.А.Леонтьева

Зам. начальника УЭ Ю.Л.Спиридонова

Начальник ОО ЮУ Д.А.Дидур

Начальник ОФЭиК А.А.Рябинина

Спец-эксперт ОО ЮУ Г.Х.Аккужина

Зам.директора МАУ «МФЦ» Б.Н.Гетьман

Подготовлено:

Начальник ОТиЗ УЭ Н.М.Прытова

Разослать: УЭ, ОФЭОиК, МАУ «МФЦ», газета, Сабуров

Приложение

к постановлению Администрации

города Когалыма

от №

# Положение об оплате труда и стимулировании работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

# (далее - Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 13.04.2007 №97-п «Об утверждении единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

1.2. Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее - Учреждение), должностные оклады, выплаты социального, компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. В настоящем Положении используются следующие термины и понятия:

1) профессиональные квалификационные группы работников - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (далее - профессиональные группы);

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри профессиональной квалификационной группы работников в соответствии с совокупностью знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений, необходимых для выполнения работы (далее - квалификационные уровни);

3) должностной оклад (оклад) по профессиональной квалификационной группе работников Учреждения, без учета повышающих коэффициентов, компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - должностной оклад (оклад);

4) выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам Учреждения выполняющих работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

5) выплаты стимулирующего характера - выплаты, предусмотренные с целью повышения мотивации работника к качественному, результативному труду, а также поощрения за выполненную работу.

1.4. Заработная плата работников Учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- выплат компенсационного характера;

- выплат стимулирующего характера;

- иных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами города Когалыма и настоящим Положением.

1.5. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);

- единовременное премирование;

- иные выплаты.

Стимулирующие выплаты директору Учреждения устанавливаются распоряжением Администрации города Когалыма.

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются приказом директора Учреждения.

1.7. Заработная плата выплачивается исключительно в денежной форме, путем перечисления на лицевые счета работников, открытым в банке по заявлению работников.

Из заработной платы работников производятся удержания, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

1.8. Выплата заработной платы сотрудникам производится с периодичностью и в сроки, установленные в Учреждении:

- 26 числа текущего месяца - за первую половину месяца;

- 11-го числа месяца, следующего за отработанным - окончательный расчет за отработанный месяц.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.9. Ежемесячно не позднее дня выплаты заработной платы работнику выдается расчетный лист, в котором указываются составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате.

1.10. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.

1.11. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

1.12. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой предоставления надлежаще оформленного листка временной нетрудоспособности в бухгалтерию Учреждения.

1.13. Размеры должностных окладов подлежат индексации в порядке и сроки, определенные Правительством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

1.15. Директор Учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры должностных окладов специалистов и служащих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» ([приложение 1)](file:///C%3A%5CWindows%5CSystem32%5Cconfig%5Csystemprofile%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CZHGDZ8G0%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2%20-%D0%9C%D0%A4%D0%A6.doc#sub_1100).

2.2. Размеры окладов рабочим Учреждения устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» ([приложение 2](file:///C%3A%5CWindows%5CSystem32%5Cconfig%5Csystemprofile%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CZHGDZ8G0%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2%20-%D0%9C%D0%A4%D0%A6.doc#sub_1200)).

2.3. Должностной оклад работникам Учреждения устанавливается трудовым договором и оформляется приказом директора Учреждения.

2.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

3. Порядок и условия оплаты труда директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения

3.1. Установление размера должностного оклада директора, заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения производится в соответствии с [приложением](file:///C%3A%5CWindows%5CSystem32%5Cconfig%5Csystemprofile%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CZHGDZ8G0%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2%20-%D0%9C%D0%A4%D0%A6.doc#sub_1300) 3 настоящего Положения.

Размер должностного оклада (оклада) заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30% ниже должностного оклада (оклада) директора учреждения.

3.2. С учетом условий труда директору, заместителю директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты и выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (без учета надбавок и доплат к нему).

3.3. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения производятся по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности, личного вклада директора в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.4. При установлении размера премиальной выплаты по итогам работы директору учреждения учитываются критерии и показатели эффективности и результативности деятельности руководителя:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Критерии | Показатели | Критерии оценки деятельности в баллах | Баллы (максимально возможное количество) |
| 1. | Соблюдение исполнительской отчетной дисциплины | Выполнение учреждением муниципального задания на выполнение муниципальных работ (услуг) | Выполнение – 40 баллов.При наличии замечаний -снижение на 1 балл за каждое замечание  | 40 |
| Отсутствие замечаний проверяющих органов по результатам проверок деятельности учреждения | Отсутствует –10 Наличие – 0 баллов | 10 |
| Отсутствие нарушений сроков и замечаний по результатам предоставления годовой и квартальной отчетности учреждения, налоговой и статистической отчетности и отчетности во внебюджетные фонды  | Отсутствует – 10Наличие – 0 баллов | 10 |
| 2. | Соблюдение финансовой дисциплины | Отсутствие замечаний Учредителя по целевому и эффективному использованию бюджетных средств учреждения | Отсутствует – 30 баллов. При наличии замечаний - снижение на 1 балл за каждое замечание | 30 |
| Отсутствие дебиторской задолженности и роста кредиторской задолженности | Отсутствует – 10Наличие – 0 баллов | 10 |
| Совокупность всех критериев по двум разделам (итого): 100 баллов |

Максимальный размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц составляет 65 процентов от должностного оклада (оклада).

Директор Учреждения обязан ежемесячно, в срок до 25 числа текущего месяца, представлять Учредителю учреждения информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы учреждения.

При непредставлении в установленный срок или представлении с нарушением установленного порядка премирования директора целевые показатели эффективности работы учреждения считаются невыполненными.

Основанием для выплаты по итогам работы за месяц директору Учреждения является локальный нормативный акт Учреждения по согласованию с Учредителем.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам проведения специальной оценки условий труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

4.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Когалыма от 23.12.2014 №495-ГД «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных казенных учреждениях города Когалыма».

Работникам при исчислении заработной платы устанавливается районный коэффициент в размере 1,7.

Работнику в возрасте до 30 лет, проживающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в размере 50 процентов с первого дня работы в Учреждении.

4.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.1. Работникам Учреждения (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляется приказом по Учреждению.

4.3.2. Оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьями 152, 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу (окладу) и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Основанием для выплаты работникам Учреждения компенсационных выплат, установленных настоящим разделом, является приказ директора Учреждения, а для директора Учреждения - трудовой договор и (или) распоряжение Администрации города Когалыма.

4.6. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на основании приказа директора Учреждения, согласно приложению 4 к Положению.

 Директору Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, согласно трудового договора и (или) распоряжения Администрации города Когалыма.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год);

- иные выплаты.

5.1.1. Выплата за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются в процентах от должностного оклада работника.

При установлении выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы учитываются следующие факторы:

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

- участие в течение определенного периода времени в выполнении важных работ, мероприятий, не определенных трудовым договором работника;

- выполнение особо важных и сложных работ;

- интенсивность и напряженность работы;

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами учреждения, с учетом специфики деятельности.

Данные выплаты устанавливаются ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе, которые регламентируются локальными правовыми актами, на основании приказа директора Учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада (оклада) без учета других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется персонально.

5.1.2. Премиальные выплаты по итогам работы

Премирование работников учреждения осуществляется за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда.

К премиальным выплатам по итогам работы относятся следующие выплаты:

1) премирование по итогам работы за месяц;

2) премирование по результатам работы за год.

5.3.1. Премирование по итогам работы за месяц

Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета размера премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

Премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных должностными инструкциями;

- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию работника;

- применение современных форм и методов работы, поддержание высокого уровня профессиональной квалификации.

Выплата премии производится на основании приказа директора учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц выплачиваются работникам в следующих размерах:

- директору учреждения, начальнику отдела, ведущему юрисконсульту, ведущему программисту, инспекторам по приему и выдаче документов, специалисту по проверке и обработке документов - в размере до 65% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему);

- экономисту, специалисту по организационной работе, старшему администратору – в размере до 62 % от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему);

- заместителю директора – в размере до 50% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему);

- главному бухгалтеру – в размере до 43% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему);

- секретарю руководителя, инспектору по кадрам – в размере до 40% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему);

- уборщику служебных помещений - в размере до 35% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему);

- курьеру – в размере до 30% от должностного оклада (без учета надбавок и доплат к нему).

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц могут быть снижены (не выплачены полностью) в соответствии со следующим перечнем упущений:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование оснований | % снижения |
| 1. | Некачественное и несвоевременное выполнение должностных обязанностей; предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией  | до 100% |
| 2. | Несоблюдение процедуры оказания государственных и муниципальных услуг | до 100% |
| 3. | Некачественная подготовка и несвоевременная сдача отчетности | до 100% |
| 4. | Невыполнение порученной руководителем работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения | до 100% |
| 5. | Некачественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения | до 50% |
| 6. | Несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, а также дисциплины труда | 100% |
| 7. | Наличие обоснованных жалоб потребителей государственных и муниципальных услуг и обоснованных жалоб органов государственной власти и органов местного самоуправления при взаимодействии с целью оказания государственных и муниципальных услуг | до 100% |

В случае снижения (невыплаты) премиальной выплаты по итогам работы за месяц работник должен быть ознакомлен с приказом руководителя учреждения о размере и премиальной выплаты по итогам работы за месяц, подлежащей выплате, и о размере и причинах снижения (невыплаты) премиальной выплаты по итогам работы за месяц.

5.3.2. Премирование по результатам работы за год

Премирование по результатам работы за год при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда выплачивается работникам по основной занимаемой должности, за фактически отработанное время в календарном году.

Основанием для выплаты премий работникам является приказ директора учреждения.

Премия по результатам работы за год выплачивается работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.

В фактически отработанное время в календарном году для расчета размера премии по результатам работы за год включается время работы по табелю учета рабочего времени.

Премия по результатам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год и состояли в списочном составе учреждения по состоянию на 31 декабря календарного года.

Премия по результатам работы за год в размере пропорционально отработанному времени в календарном году также выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год, уволившимся в порядке перевода в другое муниципальное учреждение города Когалыма; вновь принятым на работу; уволившимся с работы в связи с призывом на службу в армию, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение; переходом на выборную должность, а также вернувшимся на работу после отсутствия по этим причинам.

В расчет премирования по итогам работы за год не включается период временной нетрудоспособности, а также дни отпуска (отдыха) без сохранения заработной платы, дополнительный отпуск с сохранением заработной платы совмещающим работу с обучением в образовательном учреждении профессионального образования, и отпуск по уходу за ребенком.

Премия по результатам работы за год не выплачивается уволенным в течение календарного года за виновные действия.

Директор учреждения имеет право лишать работников премии по результатам работы за год за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных [пунктом 5.3.1](#Par189) настоящего Положения.

Лишение премии по результатам работы за год оформляется приказом директора учреждения с обязательным указанием причины.

6. Иные выплаты

6.1. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь выплачивается в размере до 1,2 месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

1) работникам, принятым на работу по совместительству;

2) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

3) работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Выплата материальной помощи к отпуску производится за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

Коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения устанавливается единый подход к определению размера единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников Учреждения, включая директора учреждения.

6.2. Работникам учреждения может оказываться разовая материальная помощь. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- к юбилейным датам работника;

- при смерти близких родственников работника.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника с указанием основания для выплаты материальной помощи с предоставлением документов, подтверждающих факт наличия основания получения материальной помощи. Выплата материальной помощи работнику оформляется приказом директора учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.3. Работникам учреждения по решению (приказу) директора учреждения, согласованному с Учредителем, может производиться единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда.

Премия выплачивается работникам, для которых учреждение является основным местом работы, и по основной занимаемой должности.

7. Формирование фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год расчетным исходя из размеров объема субсидий, предоставленных автономному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств и используемых Учреждением с учетом исполнения ими целевых показателей эффективности работы.

7.2. Увеличение фонда оплаты труда Учреждения осуществляется муниципальными нормативными правовыми актами Администрации города Когалыма исходя из возможностей бюджета города Когалыма.

7.3. При формировании фонда оплаты труда ежегодно предусматриваются:

- ежемесячная процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям (районный коэффициент) - 1,7;

- ежемесячная процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям - 50%;

- стимулирующие выплаты до 45%;

- иные выплаты, в том числе выплата материальной помощи на профилактику заболеваний в размере 10% годового фонда оплаты труда.

7.4. Фонд оплаты труда учреждения согласовывается с Учредителем и утверждается постановлением Администрации города Когалыма.

Приложение 1

к [Положению](file:///C%3A%5CWindows%5CSystem32%5Cconfig%5Csystemprofile%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CZHGDZ8G0%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2%20-%D0%9C%D0%A4%D0%A6.doc#sub_1000) об оплате труда руководителя

и работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг»

# Размеры должностных окладов работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" |
| Первый квалификационный уровень | секретарь руководителя | 5041 |
| инспектор по кадрам | 5041 |
| Второй квалификационный уровень | старший администратор | 6452 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| Первый квалификационный уровень | специалист по организационной работе | 7405 |
| Второй квалификационный уровень | специалист по проверке и обработке документов | 8146 |
| инспектор по приему и выдаче документов | 8146 |
| Третий квалификационный уровень | экономист | 8227 |
| Четвертый квалификационный уровень | ведущий юрисконсульт | 9050 |
| ведущий программист | 9050 |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| Первый квалификационный уровень | начальник отдела | 11002 |

Приложение 2

к [Положению](file:///C%3A%5CWindows%5CSystem32%5Cconfig%5Csystemprofile%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CZHGDZ8G0%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2%20-%D0%9C%D0%A4%D0%A6.doc#sub_1000) об оплате труда руководителя и работников

муниципального автономного учреждения

«Многофункциональный центр предоставления

государственных и муниципальных услуг»

# Размеры окладов работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" |
| Первый квалификационный уровень | уборщик служебных помещений | 5230 |
| курьер | 5230 |

Приложение 3

к Положению об оплате труда руководителя и работников

муниципального автономного учреждения

«Многофункциональный центр предоставления

государственных и муниципальных услуг»

Размеры должностных окладов

руководителей муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг», не отнесенные к профессиональным квалификационным группам

|  |  |
| --- | --- |
| Должности | Должностной оклад, рублей |
| Директор | 22744 |
| Заместитель директора | 19375 |
| Главный бухгалтер | 15891 |

Приложение 4

к [Положению](file:///C%3A%5CWindows%5CSystem32%5Cconfig%5Csystemprofile%5CAppData%5CLocal%5CMicrosoft%5CWindows%5CTemporary%20Internet%20Files%5CContent.Outlook%5CZHGDZ8G0%5C%D0%9F%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BE%D0%B1%20%D0%9E%D0%A2%20-%D0%9C%D0%A4%D0%A6.doc#sub_1000) об оплате труда руководителя и работников

муниципального автономного учреждения

«Многофункциональный центр предоставления

государственных и муниципальных услуг»

# Перечень должностей работников, которым может предоставляться дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска (дни календарные) |
| 1. | Директор |  9 |
| 2. | Заместитель директора | 8 |
| 3. | Главный бухгалтер | 7 |
| 4. | Начальник отдела | 6 |
| 5. | Ведущий юрисконсульт, ведущий программист, специалист по организационной работе, экономист | 5 |