

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

_____2012г.

№

г. Таганрог

О внесении изменений в Постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008г. №5840 «О системе оплаты труда муниципальных учреждений города Таганрога»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Городской Думы города Таганрога от 28.02.2012 №393 «О согласовании создания муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г.Таганроге» Администрация города Таганрога постановляет:

1. Внести в Постановление Мэра города Таганрога от 31.10.2008г. №5840 «О систем оплаты труда муниципальных учреждений города Таганрога» следующие изменения:

1.1. Дополнить пункт 3 подпунктом следующего содержания:

«3.15. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г.Таганроге» (приложение № 15).»;

1.2. Дополнить графу 3 пункта 1 таблицы приложения №5 к Постановлению Мэра города Таганрога от 31.10.2008г. №5840 «О системе оплаты труда муниципальных учреждений города Таганрога» абзацем следующего содержания:

«Муниципальное автономное учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г.Таганроге».

1.3. Дополнить приложением №15 в соответствии с приложением №1 к данному постановлению.

2. Комитету социального анализа, прогнозирования и информации Администрации г.Таганрога (Поддубный А.Г.) обеспечить официальное опубликование настоящего постановления и представить информацию о его опубликовании в общий отдел Администрации г. Таганрога.

3. Общему отделу Администрации г. Таганрога (Дьяченко Т.Д.) обеспечить представление копии настоящего постановления и информации о его официальном опубликовании в Правительство Ростовской области в установленные сроки.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 19.04.2012 года.

5. Контроль над исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Мэр города Таганрога

В.А.Прасолов

Проект вносит:

Начальник Финансового
управления г. Таганрога

Т.И. Лях

Согласовано:

Первый заместитель
Главы Администрации

О. Н. Деменев

Зам. начальника Управления экономического
Развития администрации г. Таганрога

Н.А. Крутоголовина

Начальник юридического отдела

Л.А. Бакаева

И. о. председатель Комитета социального анализа
прогнозирования и информации

А.Г. Поддубный

Начальник общего отдела

Т.Д. Дьяченко

Заместитель Главы Администрации -
управляющий делами

А.Б. Забежайло

Исп. Кривовид Н.Л. (615286)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г.Таганроге»

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г.Таганроге» (далее учреждение) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению №1 к настоящему постановлению.

3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением №4 к настоящему постановлению.

6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств бюджета города и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений

1.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

1.2. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

Выплаты по повышающему коэффициенту не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.3. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

1.4. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего приложения.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

2.1. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочим) устанавливается повышающий коэффициент к ставкам заработной платы.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

2.2. Персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере до 2,0 устанавливается работнику руководителем учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к ставке заработной платы.

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

2.6. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего приложения.

Раздел 3. Условия оплаты труда руководителя учреждения их заместителей, главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
I	Муниципальное автономное учреждение «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг в г. Таганроге»	14135

3.3. Размер должностных окладов заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Руководителю учреждения, и главному бухгалтеру устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к должностному окладу в размере до 2,0.

Решение об установлении повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами:

руководителю — по решению заместителя Главы Администрации, курирующим учреждение;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру — руководителем учреждения, по согласованию с курирующим заместителем Главы Администрации.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

3.5. С учетом условий труда, руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

3.6. Руководителю учреждения, их заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего приложения.

3.7. Руководителю учреждения устанавливается предельная кратность дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере 4,0.

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы дохода работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным приложением №2 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

- надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

4.2.1. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.2.2. Повышенная оплата 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 (ставки заработной платы) 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 (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.5. 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.

4.2.6. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в процентах к должностному окладу. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

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.

4.3. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном областными нормативным правовым актом.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.7. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы.

4.8. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктами 4.2.1, 4.2.2, 4.3 предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным приложением №5 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставка заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.4. Выплаты за интенсивность устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов

5.5. Выплаты за высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов.

5.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения в размере до 100 процентов.

5.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;
- при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и

компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

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

5.8. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

Премирование руководителя учреждения осуществляется по решению заместителя Главы Администрации, курирующим учреждение.

Его заместителей и главного бухгалтера – по решению руководителя учреждения.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

5.8.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.8.2. Премирование руководителя учреждения производится с учетом показателей эффективности деятельности учреждений, установленных Администрацией города Таганрога:

- соблюдение сроков исполнения социально-правовых запросов;
- выполнение основных показателей работы учреждения;
- обеспечение выполнения договоров и обязательств учреждения.

5.8.3. Премия по итогам работы производится с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.9. Выплаты стимулирующего характера: за интенсивность и высокие результаты, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения — по решению заместителя Главы Администрации, курирующим учреждение.

6.2. 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.

Заместитель Главы Администрации –
управляющий делами

А.Б.Забейайло