

АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА

ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

13.02.2024 № 363

г. Великий Устюг

Об утверждении положения об оплате труда

работников муниципального автономного учреждения

«Центр социального питания

Великоустюгского муниципального округа»

Руководствуясь статьёй 38 Устава Великоустюгского муниципального округа, на основании решения Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа»,

**постановляю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр социального питания Великоустюгского муниципального округа» (далее - Положение).

2. Установление в учреждении системы оплаты труда в соответствии с Положением, утверждённым настоящим постановлением, производится в пределах утверждённых бюджетных ассигнований на эти цели и доходов от предпринимательской деятельности.

**Временно исполняющий полномочия Главы**

**Великоустюгского муниципального округа И.А. Абрамов**

Приложение

Утверждено

постановлением администрации

Великоустюгского муниципального округа

от 13.02.2024 № 363

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО

АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ "ЦЕНТР СОЦИАЛЬНОГО ПИТАНИЯ ВЕЛИКОУСТЮГСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА"

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Центр социального питания Великоустюгского муниципального округа» (далее - Положение, учреждение) разработано в соответствии с решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муни-ципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муници-пального округа» и включает в себя:

а) порядок определения окладов (должностных окладов) работников учреждения;

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

в) порядок и размеры оплаты труда руководителя и его заместителя;

г) порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа» и настоящим Положением.

2. Порядок установления окладов

(должностных окладов) работников учреждения

2.1. Работникам учреждения устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальным размерам должностных окладов по профессиональным квалификационным группам, установленным решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муни-ципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муници-пального округа», коэффициентов квалификационного уровня и отраслевого коэф-фициента.

2

2.2. Отнесение профессий рабочих и должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) осуществляется в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководи-телей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профес-сиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

2.3. Коэффициенты квалификационного уровня устанавливаются в следующих размерах:

а) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| 1 квалификационный уровень | 1,50–1,75 |

б) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| 1 квалификационный уровень | 1,50–1,74 |
| 3 квалификационный уровень | 1,60–1,75 |

в) профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер коэффициента квалификационного уровня |
| 1 квалификационный уровень | 0,88-0,94 |
| 2 квалификационный уровень | 0,75-0,88 |
| 4 квалификационный уровень | 1,20-1,35 |

2.4. Отраслевой коэффициент устанавливается в размере 3.

3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера,

порядок, размеры и условия их применения

3.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета округа, установленным решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа», работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

в) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается выплата в размере от 4 до 12 % от должностного оклада.

Конкретные размеры выплаты устанавливаются по решению руководителя учреждения локальными нормативными актами с учётом мнения представительного органа работников в соответствии с коллективным договором, трудовым договором, по результатам специальной оценки условия труда.

Если по итогам специальной оценки место признается безопасным, то указанная выплата прекращается.

3.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

Работникам учреждения за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с действующим законодательством в размере 15 %.

3.1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

Работникам учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.1.3.1. Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, в размере, определённом соглашением сторон трудового договора, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Размеры выплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.1.3.2. Выплата за работу в ночное время

Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер выплаты устанавливается в размере до 40 % от должностного оклада за час работы работника.

Расчёт части должностного оклада за час работы определяется путём деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.1.3.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

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

Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в размере:

а) не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4

Конкретные размеры доплаты устанавливаются коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников.

Выплаты компенсационного характера выплачиваются работнику за работу в выходной и нерабочий праздничный день в одинарном размере за фактически отработанное время.

3.1.3.4. Выплата за сверхурочную работу

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера в соответст-вии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учётом мнения представительного органа работников, в размере и порядке, определённых законодательством Российской Федерации.

3.1.3.5. Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

3.2. В целях поощрения работников учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета округа, установленным решением Великоустюгской Думы от 31.01.2023 № 8 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета Великоустюгского муниципального округа», работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Работникам учреждения устанавливается выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Критериями назначения выплаты могут быть:

а) особый режим работы, устанавливаемый работникам с учётом специфики работы учреждения;

б) обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреж-дения в целом;

в) внедрение экономичных, прогрессивных методов организации рабочих процессов, освоение современных компьютерных программ, технологий, направлен-ных на экономию материальных затрат и энергоресурсов.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы назначаются на определённый период времени.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, минимальный размер выплат не ограничен.

Решение о назначении и определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения в соответствии с локальными нормативными актами.

3.2.3. Выплаты за стаж работы

В стаж работы, дающий работникам право на получение выплат, включаются: все периоды работы в учреждении и работы в ином учреждении по специальности, соответствующей или аналогичной по функциям занимаемой должности.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы включается:

5

а) время работы в учреждении;

б) время работы в органах местного самоуправления;

в) время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях;

г) время военной службы по призыву;

д) время отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении от должностного оклада: директору учреждения, ведущему экономисту, экономисту 1категории, кассиру, специалисту по охране труда и кадрам, контрактному управляющему, технологу, экономисту 2 категории, менеджеру складского учета в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер в процентном отношении от должностного оклада |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 15 лет | 15 |
| свыше 15 лет | 30 |

Выплата за стаж работы осуществляется ежемесячно с момента возникновения права назначения или изменения размера указанной выплаты.

3.2.5. Премиальные выплаты по итогам работы

Премиальные выплаты по итогам работы производятся по решению руководителя учреждения на основе локальных нормативных актов.

Премирование по итогам работы производится по результатам работы ежемесячно и за год.

При определении размера премии учитываются следующие показатели премирования:

а) достижение значимых результатов в ходе выполнения должностных обязанностей;

б) внедрение новых форм и методов в работе, позитивно отразившихся на результатах деятельности учреждения;

в) награждение работников ведомственными, региональными и государственными наградами, Почётной грамотой Главы округа, Дипломом Главы округа, ценным подарком от имени Главы округа;

г) поощрение работников Благодарностью Главы округа, Благодарственным письмом Главы округа.

Размер премиальных выплат по итогам работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

3.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера указанной выплаты.

6

4. Порядок и размеры оплаты труда

руководителя учреждения

4.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры должностного оклада, стимулирующих и компенсационных выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Великоустюгского муниципального округа по согласованию с заместителем Главы округа, начальником управления образования администрации Великоустюгского муниципального округа. Должностной оклад устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3,7 размеров указанного среднего должностного оклада.

4.3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

4.4. С учётом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P97) настоящего Положения.

4.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

б) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплата за качество выполняемых работ;

г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.5.1. Выплаты за непрерывный стаж, выслугу лет работы руководителю учреждения устанавливается в соответствии с [подпунктом 3.2.3 пункта 3.2 раздела](#P137) 3 настоящего Положения.

4.5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается ежемесячно.

Критериями определения размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы являются:

1) интенсивность и напряжённость работы;

2) соблюдение сроков оказания услуг;

3) сложность выполняемых работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплаты устанавливается до 50% должностного оклада в пределах фонда оплаты труда.

4.5.3. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается ежемесячно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат составляет 100% должностного оклада.

7

4.5.4. Премии по итогам работы:

премия по итогам работы за период - месяц, квартал, год.

Премирование по итогам работы за период производится с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда.

При премировании учитываются:

а) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, а также уставной деятельности учреждения;

б) достижение и превышение плановых показателей работы учреждения;

в) результаты деятельности учреждения, учитываемые на основе количественных и качественных показателей, установленных администрацией Великоустюгского муниципального округа.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальный размер выплат не ограничен.

4.5.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения администрации Великоустюгского муниципального округа по письменному заключению заместителя Главы округа, начальника управления образования на основании справки учреждения о результатах деятельности учреждения за отчётный период.

4.6. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя к среднемесячной заработной плате работников (без учёта среднемесячной заработной платы руководителя) в кратности 4,5.

5. Порядок формирования фонда

оплаты труда работников учреждения

5.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из штатной численности учреждения в соответствии с настоящим Положением и предусматривает средства на:

а) должностные оклады;

б) выплаты компенсационного характера - до 42% должностного оклада;

в) выплаты стимулирующего характера без учёта выплат за стаж непрерывной работы, выслуги лет – до 118 % должностного оклада. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет рассчитываются по фактической потребности.

5.2. На оплату труда работников учреждения направляются средства бюджета округа и доходы от предпринимательской деятельности.

5.3. Объём средств фонда оплаты труда работников учреждения, направляемых из бюджета округа, определяется финансовым управлением администрации Великоустюгского муниципального округа.

5.4. При наличии экономии фонда оплаты труда работников учреждения выплачивается ежеквартальная премия, материальная помощь в случаях, опре-делённых коллективным договором.