Утверждено

 постановлением администрации

 МО «Кировск»

 от 20 июля 2022 г. № 730

 (приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР ПОДДЕРЖКИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

г. КИРОВСКА» МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КИРОВСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КИРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда разработано в соответствии со ст. 144 гл.21 Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ 131 «Об общих принципах организаций местного самоуправления», Постановление Правительства Ленинградской области от 30.04.2020г. № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».Положение регулирует отношения в области оплаты труда и устанавливает порядок материального стимулирования работников муниципального бюджетного учреждения «Центр поддержки предпринимательства города Кировска» муниципального образования Кировское городское поселение муниципального образования Кировский муниципальный район Ленинградской области (далее - Учреждение).

1.2. Настоящее Положение имеет целью ввести систему оплаты труда работников Учреждения, которое основывается на следующих принципах:

* оплата труда (включая оклады и все дополнительные выплаты) осуществляется с учетом дифференциации труда в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, уровня общих и специальных знаний работника, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работником своих трудовых обязанностей;
* повышение мотивации к труду всех работников Учреждения, находящееся в зависимости от результатов и качества работы, материальной заинтересованности работников в эффективном функционировании структурных подразделений и Учреждения в целом;
* усиление связи оплаты труда работников сих личным трудовым вкладом и конечным результатом деятельности Учреждения.

1.3 Настоящее Положение применяется при расчете субсидий из местного бюджета Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг.

1.4 Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, размеры компенсационных выплат, перечень стимулирующих выплат являются обязательными для включения в трудовой договор.

2. Порядок определения должностных окладов

(окладов, ставок заработной платы) работников

и повышающих коэффициентов к ним

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада в соответствии с занимаемой ими должностью (далее – должностной оклад) и персональной надбавки.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются правовым актом руководителя учреждения (локальным нормативным актом), а руководителя учреждения - правовыми актами уполномоченного органа.

2.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) работников (за исключением руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

2.3. Определение должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.4. Должностной оклад по должности (профессии), за исключением директора учреждения и главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада, определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада).

Устанавливаемый учреждением должностной оклад по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада более чем в два раза с учетом ограничений, установленных [пунктом 2.2](#P57) настоящего Положения.

Применение при расчете должностных окладов межуровневых коэффициентов, не установленных настоящим Положением, а также установление должностных окладов по должностям, для которых не установлены межуровневые коэффициенты, не допускается.

2.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих - согласно [приложению 1](#P523) к настоящему Положению;

2.6. Штатное расписание учреждения утверждается постановлением администрации МО «Кировск».

2.7. Должностной оклад директора учреждения устанавливается уполномоченным органом в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада работников, относимых к основному персоналу соответствующего учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Установление должностного оклада директора учреждения сверх минимальных уровней должностных окладов руководителей осуществляется в порядке, установленном уполномоченным органом.

2.8. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного главного бухгалтера учреждения, равного 90 % минимального уровня должностного оклада директора учреждения

2.9. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.10. Коэффициент масштаба управления зависит от объемных показателей деятельности учреждения, учитываемых при определении группы по оплате труда руководителей, и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Коэффициент масштаба управления |
| I | 3,00 |
| II | 2,75 |
| III | 2,50 |
| IV | 2,25 |
| V | 2,00 |
| VI | 1,75 |

2.11. Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей деятельности устанавливается согласно соответствующим разделам [приложения](#P626) 2 к настоящему Положению.

2.12. Отнесение учреждения к группе по оплате труда начальника учреждения и коэффициент масштаба управления ежегодно утверждается Постановлением администрации МО «Кировск» на основе объемных показателей деятельности по состоянию на 1 января текущего года.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются в рублях или в процентном соотношении к должностному окладу работников.

3.3. В случае привлечения работника к исполнению трудовых обязанностей в нерабочие, праздничные или выходные дни, оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день, в двойном размере, производится в следующем порядке: не менее одного должностного оклада за день работы, с учетом установленных ежемесячных дополнительных выплат (ежемесячной надбавки к должностному окладу за сложность, напряжённость и специальный режим работы и ежемесячной премии, за исключением ежемесячной доли единовременной выплаты к отпуску) и доплаты в размере одного должностного оклада за день работы.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады, выплаты по ставке заработной платы, повышающие коэффициенты к должностным окладам, иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.4. Повышенная оплата за сверхурочную работу осуществляется в пределах установленного учреждению фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством.

3.5. Минимальный размер доплаты при совмещении должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается следующий:

* работникам, исполняющим обязанности директора Учреждения – в размере разницы в заработной плате по должностям в процентном отношении от должностного оклада начальника учреждения;
* всем остальным работникам – до 50% разницы в заработной плате по должностям в процентном отношении от должностного оклада той должности, по которой исполняются обязанности (выполняется дополнительная работа).

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и осуществляются в соответствии с настоящим положением.

4.2. Стимулирующие выплаты работникам учреждений устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.3. Стимулирующие выплаты начальнику учреждения устанавливаются из следующего перечня выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

в) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.4. Установление работникам и директору учреждения иных стимулирующих выплат, кроме перечисленных в [пунктах 4.2](#P321) и [4.3](#P327) настоящего Положения (соответственно), не допускается.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

начальнику учреждения - по итогам работы учреждения;

работникам учреждения - по итогам работы учреждения и(или) структурного подразделения (филиала) учреждения и(или) по итогам работы конкретного работника.

4.6. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы соответственно учреждения, структурного подразделения, работника - ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности учреждения (структурного подразделения работника) и(или) критериев оценки деятельности учреждения (структурного подразделения, работника) (далее - КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности устанавливается в разрезе основных направлений деятельности учреждения, структурного подразделения, работника соответственно.

Совокупность КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера премии конкретного работника, учитывает качество выполненных им работ, а в случае когда дополнительный и(или) сверхнормативный объем выполненных работником работ не учитывается при определении размера ставки заработной платы с учетом нагрузки, компенсационных выплат, также и объем выполненных работником работ.

Перечень КПЭ, критериев оценки деятельности работников учреждения определяется с учетом общих рекомендаций по формированию перечня КПЭ, критериев оценки деятельности, установленных уполномоченным органом.

В отношении каждого работника устанавливается не более десяти КПЭ, критериев оценки деятельности.

4.8. Требования к КПЭ, применяемым для определения размера премиальных выплат по итогам работы:

а) объективность - система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

б) управляемость - достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, структурного подразделения, филиала, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность - формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов - установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, структурного подразделения, филиала, работника соответственно;

д) экономичность - издержки на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

4.9. Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок определения размера премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается:

для директора учреждения - нормативным правовым актом уполномоченного органа;

для прочих работников учреждения - локальным нормативным актом учреждения.

4.10. В целях определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), определяемый одним из следующих способов:

в абсолютной величине (в рублях);

в процентном отношении к сумме должностного оклада (оклада), выплат по ставке заработной платы и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (далее - окладно-ставочная часть заработной платы);

в процентном отношении к сумме окладно-ставочной части заработной платы работника и компенсационных выплат работнику без учета компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни (далее - базовая часть заработной платы).

Базовый размер премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника) устанавливается в разрезе соответственно структурных подразделений, должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и(или) критериев оценки деятельности (максимальному количеству баллов, которое может набрать работник, - в случае определения размера премиальных выплат на основе балльной оценки).

4.11. Для каждого КПЭ, критерия оценки деятельности, применяемых для определения размера премиальных выплат по итогам работы, устанавливается:

удельный вес КПЭ, критерия оценки деятельности в базовом размере премиальных выплат по итогам работы учреждения (структурного подразделения, работника), либо максимальная сумма баллов по КПЭ, критерию оценки деятельности, либо сумма в абсолютной величине (в рублях), соответствующая КПЭ, критерию оценки деятельности;

плановое значение КПЭ, критерия оценки деятельности либо порядок его определения;

механизм или формула, предполагающие сокращение размера премиальных выплат в случае не достижения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

В случаях, когда превышение планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности имеет высокую значимость, необходимо устанавливать механизм или формулу, предполагающую увеличение размера премиальных выплат в случае превышения планового значения КПЭ, критерия оценки деятельности.

4.12. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени, за исключением начальника учреждения.

4.13. Экономия фонда оплаты труда может быть направлена на осуществление стимулирующих выплат, а также на оказание материальной помощи в размере трех должностных окладов.

4.14. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения в соответствии с Положением об оплате труда, на основании письменного заявления работника.

4.15. В случае установления стимулирующей надбавки по итогам работы результаты деятельности работника оцениваются не чаще одного раза в квартал.

Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на определенный период в процентах к окладно-ставочной части заработной платы работника или базовой части заработной платы работника.

4.16. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается на квартал - в случае определения размера надбавки по итогам работы за отчетный квартал, и(или) на год - в случае определения размера надбавки по итогам работы за календарный год.

4.17. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и(или) критериев оценки деятельности, устанавливаемых в соответствии с настоящим Положением.

Перечень КПЭ и(или) критериев оценки деятельности и порядок их применения для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы (в том числе удельные веса (сумма баллов) КПЭ, критериев оценки деятельности, механизм или формула, предполагающие связь значений КПЭ, критериев оценки деятельности с размером надбавки) устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.18. В случае одновременного установления для работника премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал) и стимулирующей надбавки по итогам работы КПЭ и критерии оценки деятельности, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, должны отличаться от КПЭ и критериев оценки деятельности, применяемых для определения размера стимулирующей надбавки по итогам работы.

4.19. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ работникам учреждения осуществляются по решению начальника учреждения, а для начальника учреждения - по решению главы администрации МО «Кировск».

Совокупный объем премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ по всем работникам учреждения не может превышать 5 % базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.20. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы, стимулирующей надбавки по итогам работы, премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ находится в диапазоне от 20 до 100 процентов базовой части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.21. Размер стимулирующих выплат работнику уменьшается при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей.

4.21.1. Для начальника учреждения неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей и соответствующие размеры сокращения стимулирующих выплат устанавливаются нормативным правовым актом администрации МО «Кировск», которые в том числе предусматривают уменьшение размера стимулирующих выплат начальнику учреждения на 100% в случаях:

выявления в отчетном периоде фактов нецелевого использования бюджетных средств;

выявления в отчетном периоде фактов представления недостоверной (искаженной) отчетности о значениях КПЭ, повлекшей установление необоснованно высоких размеров премиальных выплат по итогам работы;

наличия задолженности по выплате заработной платы работникам учреждения по итогам хотя бы одного месяца отчетного периода (за исключением задолженности, возникшей по вине третьих лиц, а также оспариваемой в судебном порядке).

4.21.2. Работникам при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником возложенных на него трудовых обязанностей, допустившим служебные упущения и нарушившим трудовую дисциплину в расчётном периоде, может быть снижен размер персональной надбавки.

К основным критериям снижения персональной надбавки относятся:

* наличие дисциплинарного взыскания;
* несвоевременное и некачественное выполнение указаний, заданий, распоряжений непосредственных руководителей;
* нарушение требований охраны труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
* утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу Учреждения.

4.22. Размеры стимулирующих выплат работникам (за исключением начальника учреждения) устанавливаются приказом по учреждению.

Размеры стимулирующих выплат начальнику учреждения устанавливаются распоряжениями главы администрации МО «Кировск».

**5. Предельное соотношение заработной платы руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера**

5.1. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника Учреждения и работников Учреждения кратным 5.

5.2. Установить предельное соотношение средней заработной платы главного бухгалтера Учреждения и работников Учреждения кратным 4.

**6. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам**

 6.1. Материальная помощь оказывается работникам Учреждения в пределах утвержденных фондов оплаты труда.

6.2. Любой работник Учреждения по письменному заявлению с указанием конкретных причин и приложением подтверждающих документов, имеет право на получение материальной помощи в размере понесённых расходов. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать шести размеров месячных должных окладов работника (ставок заработной платы с учетом нагрузки) в целом за календарный год.

Материальная помощь оказывается по следующим основаниям:

* тяжелое материальное положение (дорогостоящее длительное лечение, ущерб от пожара, стихийного бедствия, санаторное реабилитационное лечение самого работника либо несовершеннолетнего ребёнка-инвалида, имеющего хроническое заболевание);
	+ - рождение ребёнка;
		- регистрация брака работника Учреждения либо его детей;
		- смерть близких членов семьи (родителей, детей, супруга (супруги) работника);
* смерть работника (выплачивается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день смерти в соответствии со статьей 141 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. Количество выплат на одного работника в течение календарного года не ограничивается.

6.4. Материальная помощь выплачивается на основании приказа начальника Учреждения, с указанием конкретных обстоятельств, послуживших основанием для оказания материальной помощи работнику Учреждения.

6.5. На получение материальной помощи имеют право работники, работающие на постоянной основе, не зависимо от срока работы, а также работник, работающий на условиях срочного трудового договора сроком более трёх месяцев.

6.6. Решение об оказании материальной помощи директору учреждения принимается главой администрации МО «Кировск».

6.7 При уходе в отпуск на срок не менее 14 календарных дней выплачивается единовременное пособие к отпуску размеров три должностных оклада.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**

к Положению

№\_\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

МЕЖУРОВНЕВЫЕ КОЭФФИЦИЕНТЫ ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ ДОЛЖНОСТЯМ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ, КУ, должности, не включенные в ПКГ | Должности | Межуровневый коэффициент |
| 1 | 2 | 3 |
| Должности, не включенные в ПКГ | Оператор контактного центра | 1,20 |
| Специалист-стажер по приему и обработке экстренных вызовов | 1,30 |
| Архитектор программного обеспечения, младший сетевой администратор | 1,75 |
| Специалист по закупкам; специалист по охране труда; работник контрактной службы; специалист по приему и обработке экстренных вызовов; инженер-профилактик отдела пожарной безопасности; специалист по противопожарной профилактике; специалист по внутреннему контролю; системный аналитик; старший архитектор программного обеспечения | 1,95 |
| Специалист по охране труда II категории, сетевой администратор; специалист по поддержке программно-конфигурируемых информационно-коммуникационных сетей | 2,05 |
| Специалист по охране труда I категории | 2,20 |
| Ведущий специалист отдела (сектора) <2>; ведущий специалист по пожарной безопасности; ведущий специалист по противопожарной профилактике; старший системный аналитик; ведущий инженер по интеграции прикладных решений | 2,30 |
| Контрактный управляющий | 2,50 |
| Заместитель начальника отдела <3> | 2,75 |
| Начальник (заведующий) сектора <4> | 2,80 |
| Начальник отдела <5>; руководитель проектов в области информационных технологий; руководитель службы охраны труда | 3,00 |
| Главный инженер, главный системный аналитик | 3,10 |
| Заместитель директора (начальника, заведующего) филиала, другого обособленного структурного подразделения <6>; ведущий руководитель проектов в области информационных технологий | 3,50 |

**ПРИЛОЖЕНИЕ 2**

к Положению

№\_\_\_\_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_

1. Порядок отнесения учреждений, не отнесенных

к определенным видам экономической деятельности,

к группе по оплате труда руководителей

1.1. Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям

|  |  |
| --- | --- |
| Сумма баллов по объемным показателям | Группа по оплате труда |
| Более 700 | I |
| От 300 до 700 <1> | II |
| От 150 до 300 | III |
| От 70 до 150 | IV |
| От 30 до 70 | V |
| 30 и менее | VI |

1.2. Объемные показатели, характеризующие масштаб управления государственными учреждениями

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Объемные показатели | Условия расчета | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Среднесписочная численность работников учреждения | За каждого работника | 1 |
| 2 | Плановый объем расходов учреждения по бюджетной смете или плану финансово-хозяйственной деятельности на текущий финансовый год | За 1 млн руб. | 0,2 |