

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.07.2017

№ 195

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры»
Сосновского муниципального района Нижегородской
области**

В соответствии со [статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации](#), решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 29.10.2015 №17-р «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области», постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 №112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области» (в редакции от 03.12.2015 №279, от 30.01.2017 №18, от 26.04.2017 №94):

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области (Штырова Н.А.).

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июля 2017 года.

Глава Администрации
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

Утверждено
Постановлением Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 19.07. № 195

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» Сосновского
муниципального района Нижегородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 29.10.2015 г. № 17-р «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области», постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 г. № 112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области» (в редакции от 03.12.2015 г. № 279, от 30.01.2017 г. № 18, от 26.04.2017 г. № 94), с учетом рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, рекомендаций Нижегородской региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Положение применяется при определении заработной платы работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее – Учреждение).

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников Учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности, интенсивности и качества выполняемых работ, уровня образования и квалификации работников Учреждения;
- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников Учреждения;
- расширения прав руководителя в оценке результативности труда работников.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения формируется на основе следующих принципов:

1.4.1. Соответствие трудовому законодательству и иным нормативно-правовым актам РФ, законам и иным нормативно-правовым актам Нижегородской области, нормативно-правовым актам Сосновского муниципального района Нижегородской области, содержащим нормы трудового права, включая фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

1.4.2. Обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

1.4.3. Обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности Учреждения;

1.4.4. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения;

1.4.5. Предоставление других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.5. Установление и изменение системы оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом:

1.5.1. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.5.2. совершенствования структуры заработной платы, в том числе порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения Учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;

1.5.3. фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;

1.5.4. порядка аттестации работников Учреждения, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с федеральными законами, законами Нижегородской области, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области, Сосновского муниципального района Нижегородской области и изменяется с учетом:

1.6.1. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, состоящего из квалификационных характеристик должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих должностные обязанности и требования, предъявляемые к уровню знаний и квалификации руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

1.6.2. обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

1.6.3. профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

1.6.4. перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 N 111 (далее - перечень видов выплат компенсационного характера);

1.6.5. перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23.10.2008 N 115 (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера);

1.6.6. минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений района;

1.6.7. мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников Учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ), размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ работников, замещающих должности служащих устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных размеров ставок заработной платы, установленных Администрацией Сосновского муниципального района Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и перечнем видов выплат стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

1.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

1.1.Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.12.Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки или на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, устанавливаются часовые ставки заработной платы.

1.13.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.14.Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимального размера оплаты труда, то производится гарантированная доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.15.Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности руководителей, служащих и профессии рабочих Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.16.Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) и в течение финансового года по решению Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2.Порядок и условия оплаты труда

2.1.Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ;
- размеры повышающих коэффициентов по ПКГ в зависимости от занимаемой должности, повышающие коэффициенты в зависимости от профессии, повышающие коэффициенты специфики Учреждения;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера;

2.2. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании минимального должностного оклада (минимальной ставки заработной платы) и применения повышающих коэффициентов.

2.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов по ПКГ:

Таблица 1

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Должностной оклад (руб.)
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада) – 4 461 руб.			
2	Бухгалтер 2 категории	2,264	10 100
4	Ведущий бухгалтер, Ведущий экономист	2,802	12 500
Должности служащих Учреждения, не включенные в ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада) – 4 461 руб.			
2	Бухгалтер-кассир 2 категории	2,264	10 100

2.4. На работников категории "ведущий" возлагаются функции руководителя и ответственного исполнителя работ по одному из направлений деятельности Учреждения.

2.5. Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада (минимальной ставке заработной платы) по ПКГ образует должностной оклад (ставку заработной платы) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы (таблица 1).

2.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя Учреждения – Управлением культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведомстве которого находится Учреждение;

в отношении заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера – руководителем Учреждения.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Индексация (повышение) заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения одновременно с другими работниками осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год (на очередной финансовый год и плановый период) и в течение финансового года по решению Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера с учетом условий труда в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.4. Для поощрения руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения в соответствии с утвержденным порядком стимулирования.

3.5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается Управлением культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в размере, не превышающем размера, установленного нормативным правовым актом Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представления указанными лицами данной информации, утвержденным постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 30 января 2017 года № 19. По решению Управления культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения может размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Учреждения.

3.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения устанавливается Управлением культуры, молодежной политики и спорта Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведомстве которого находится Учреждение, в размере не более 40 процентов.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам (ставка заработной платы) работников Учреждения в пределах установленного фонда оплаты труда в соответствующем году и выплачиваются ежемесячно.

4.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- 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).

4.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются на основе локальных нормативных актов Учреждения или коллективного договора Учреждения.

4.4. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время производится в соответствии со статьями 152-154 Трудового кодекса Российской Федерации:

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере должностного оклада, ставки заработной платы;

- за работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) – в размере 30% от должностного оклада (ставки заработной платы);

- в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:

А) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам - не менее двойной часовой или дневной ставки;

Б) работникам, получающим месячный оклад - не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной, часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Часы, отработанные в выходные и праздничные дни, в расчет сверхурочных часов не входят.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающие надбавки за выслугу лет;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам конкретной работы.

5.2. Стимулирование работников Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований районного бюджета на обеспечение выполнений функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Настоящим Положением об оплате труда работников Учреждения предусмотрена выплата работникам материальной помощи.

6.1.1. Материальная помощь выплачивается в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере 1,75 должностного оклада (ставки заработной платы).

6.1.2. По заявлению работника может оказываться материальная помощь в связи с юбилейными датами (50, 60 и т.д. каждые 10 лет), рождением ребенка, выходом на пенсию, в связи с бракосочетанием, смертью близких, с болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена) и по другим уважительным причинам, подтвержденным соответствующими документами.

6.1.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения.

6.1.4. Выплата материальной помощи в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска в год приема на работу производится пропорционально времени исполнения работником трудовых обязанностей до окончания календарного года.

6.2. В случае оптимизации структуры и численности работников Учреждения экономия фонда оплаты труда направляется на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года № 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы", от 28 декабря 2012 года № 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".