

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.09.2017

№ 276

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений органов местного самоуправления и многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области

В соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденным постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21.10.2008 года № 112 (в редакции постановлений от 23.08.2013г. №207, от 03.12.2015г №279, от 30.01.2017 №18, от 26.04.2017 №94):

1.Внести в Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений органов местного самоуправления и многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг» Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденное постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 9 июня 2016 года №188, следующие изменения:

1.1. Пункт 1.3 изложить в следующей редакции:

«1.3. Система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) 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 октября 2008 года №111 (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

д) 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 октября 2008 года №115 (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной

платы по ПКГ (квалификационным уровням ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений Сосновского муниципального района;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.».

1.2. Абзацы [первый](#) и [второй](#) пункта 1.4 изложить в следующей редакции:

«1.4. Условия оплаты труда, включая размеры гарантированных должностных окладов (гарантированных ставок заработной платы) работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры гарантированных должностных окладов (гарантированных ставок заработной платы) работникам Учреждения устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы. По должностям работников Учреждения, не включенным в ПКГ, размеры гарантированных должностных окладов устанавливаются директором Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем гарантированных должностных окладов.».

1.3. [Пункт 1.8](#) изложить в следующей редакции:

«1.8. Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом Учреждения утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается директором 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).».

1.4. Дополнить пунктом 2.5 следующего содержания:

«2.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и Перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы не образует новый гарантированный должностной оклад, гарантированную ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.».

1.5. [Пункт 3.2](#) изложить в следующей редакции:

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

Размеры гарантированных должностных окладов заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10–30% ниже гарантированного должностного оклада директора Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора 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 директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяет-

ся главным распорядителем с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 21 апреля 2017 года № 89 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных казенных, бюджетных и автономных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений».

Индексация (повышение) заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения осуществляется одновременно с другими работниками 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.».

1.6. Дополнить пунктами 3.7–3.9 следующего содержания:

«3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в порядке, установленном [постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 30 января 2017 года № 19](#) «Об утверждении Порядка 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».

3.8. Главный распорядитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

3.9. Условия оплаты труда директора 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](#).».

1.7. Раздел 5. «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» изложить в следующей редакции:

«5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

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.»

2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, начальника Финансового управления (Т.Г.Зудова).

Глава Администрации
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин