

**АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.01.2018

№ 30

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

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решением Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области от 29 октября 2015 года № 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 октября 2008 года № 112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области», постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 17 января 2018 года № 12 «О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 23 октября 2008 года № 113 «О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным группам общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений района»:

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

2. Постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 31 января 2012 года № 16 «Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» Сосновского муниципального района Нижегородской области (в редакции от 25.02.2013 № 42; от 22.04.2013 № 101; от 16.10.2014 № 182) отменить.

3. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018 года.

Глава Администрации
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 30.01.2018 № 30

Положение
об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных
образовательных учреждений» Сосновского муниципального района
Нижегородской области

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» 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 октября 2015 года № 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 октября 2008 года № 112 «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Сосновского муниципального района Нижегородской области».

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

1.2. 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 руководителей в оценке результативности труда работников.

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 и разъяснения о порядке установления 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 и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного 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 Нижегородской области;

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

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

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.

Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников, замещающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, 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 (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ гарантированные должностные оклады (гарантированные ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.5. 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.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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 федеральным законодательством.

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).

1.9. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании районного бюджета на очередной финансовый год 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. Гарантированный должностной оклад (гарантированная 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	Гарантированный должностной оклад (руб.)
ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"			
Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада)			

– 3593 руб.			
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам	2,6	9342,00
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада) - 4639 руб.			
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории	2,6	12061,00
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории, Бухгалтер-ревизор	2,7	12525,00
4 квалификационный уровень	Специалист по закупкам, Ведущий бухгалтер, ведущий экономист	2,8	12989,00
ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" Размер минимального оклада (минимального размера должностного оклада) – 6300,00 руб.			
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	3,0	18900,00

2.4. На работников категории "ведущий" возлагаются функции 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 и коэффициента специфики Учреждения (по профессии рабочих) образует гарантированный должностной оклад (гарантированную ставку заработной платы) и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы (таблицы 1).

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

2.7. 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.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

в отношении директора Учреждения – начальником управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области;

в отношении заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера – директором Учреждения.

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 гарантированного должностного оклада заместителя директора учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30% ниже гарантированного должностного оклада директора Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКУ «ЦБО МОУ СМР» (без учета заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера) определяется управлением образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области 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».

Управление образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МКУ «ЦБО МОУ СМР» (без учета заработной платы директора, его заместителей и главного бухгалтера МКУ «ЦБО МОУ СМР») с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости организации в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного подведомственной организации на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников МКУ «ЦБО МОУ СМР» (без учета заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников МКУ «ЦБО МОУ СМР» (без учета заработной платы директора МКУ «ЦБО МОУ СМР», его заместителей и главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922.

3.3. С учетом условий труда заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором выплаты компенсационного характера в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора Учреждения.

3.4. С целью стимулирования качественного результата труда и поощрения за выполненную работу в Учреждении заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера с учетом достижений показателей эффективности работы учреждения на основании приказа директора Учреждения.

3.5. Директору Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и приказом управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

3.6. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования Администрации Сосновского

муниципального района Нижегородской области с учетом достижения показателей эффективности работы Учреждения.

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 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.

3.8. Учредитель Учреждения 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.

3.9. Индексация (повышение) заработной платы директора Учреждения 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.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к гарантированным должностным окладам (гарантированным ставкам 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.

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.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь.

6.2. Материальная помощь выплачивается в связи с предоставлением ежегодного основного оплачиваемого отпуска в размере 2 гарантированных должностных окладов (гарантированных ставок заработной платы).

6.3. По заявлению работника оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами, рождением ребенка, выходом на пенсию, в связи со свадьбой, стихийным бедствием, смертью сотрудника или его близких родственников, с болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена), при несчастных случаях и по другим уважительным причинам, подтвержденным соответствующими документами.

В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается по заявлению члена его семьи.

6.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении работника принимает директор Учреждения, в отношении директора

Учреждения – начальник Управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

6.4. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются Коллективным договором Учреждения.