

АДМИНИСТРАЦИЯ СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 31.12.2015 г.

№ 340

О внесении изменений в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 31.01.2012 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 целях приведения в соответствие с действующим законодательством:

1.Внести в постановление Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 31.01.2012 года N 16 «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» Сосновского муниципального района Нижегородской области»» (далее – постановление) следующие изменения:

1.1.Наименование постановления изложить в следующей редакции:

«Об отраслевой системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» Сосновского муниципального района Нижегородской области»;

1.2.Преамбулу постановления изложить в следующей редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 №296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», руководствуясь 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»;

1.3.Наименование Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее – Положение), изложить в следующей редакции:

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

2.Утвердить прилагаемое Положение в новой редакции.

3.Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области (В.Б. Хохлов).

Глава Администрации
Сосновского муниципального района

А.С.Зимин

Утверждено
постановлением Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 31.12.2015 № 340

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ ПО ОБСЛУЖИВАНИЮ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ»
СОСНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Отраслевая система оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» Сосновского муниципального района Нижегородской области (далее соответственно – работники муниципального учреждения, муниципальное учреждение, МКУ ЦБО МОУ СМР), включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области, иными нормативными правовыми актами Сосновского муниципального района Нижегородской области.

2. Отраслевая система оплаты труда работников муниципального учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в МКУ ЦБО МОУ СМР утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 31.01.2012 N 16;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в МКУ ЦБО МОУ СМР Сосновского муниципального района Нижегородской области, утвержденного постановлением Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области от 31.01.2012 N 16;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих муниципальных учреждений района;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Нижегородской региональной трехсторонней

комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем муниципального учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4. Заработная плата директора учреждения, заместителя, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в ведении которого находится учреждение;

в отношении заместителя директора учреждения и главного бухгалтера – руководителем этого учреждения.

Размер должностного оклада директора муниципального учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей.

Должностные оклады заместителя директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов директора этого учреждения.

5. Основной персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (персонал, непосредственно участвующий в процессе оказания платной услуги).

Вспомогательный персонал муниципального учреждения – работники муниципальных учреждений, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал муниципального учреждения – работники муниципального учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения (персонал, не участвующий непосредственно в процессе оказания платной услуги).

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в МКУ ЦБО МОУ Сосновского муниципального района Нижегородской области.

7. Управление образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находятся муниципальные учреждения, устанавливает директору учреждения выплаты стимулирующего характера.

В качестве показателя эффективности работы директора муниципального учреждения по решению управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находится муниципальное учреждение, может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с

предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области.

Соотношение средней заработной платы директора и средней заработной платы работников муниципального учреждения Сосновского муниципального района Нижегородской области, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора муниципального учреждения Сосновского муниципального района Нижегородской области и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается управлением образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в кратности от 1 до 8.

Директору муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области, в ведении которого находится муниципальное учреждение, с учетом достижения показателей на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и его директора.

Условия оплаты труда директора муниципального учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

8. Штатное расписание учреждения в соответствии с уставом утверждается начальником управления образования Администрации Сосновского муниципального района Нижегородской области и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания используются должности и профессии в соответствии с профессионально квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н; от 29 мая 2008 г. N 247н; от 29 мая 2008 г. N 248н.

Внесение изменений в штатное расписание осуществляется в случае производственной необходимости в пределах выделенного фонда оплаты труда и утверждается начальником управления образования Администрации Сосновского муниципального района.

9. Органы местного самоуправления, осуществляющие функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, устанавливают предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственных муниципальных учреждений (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу этих учреждений.

10. В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в Указах Президента Российской

Федерации от 7 мая 2012 года N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст).

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает базовые оклады работников по профессионально-квалификационной группе, повышающий коэффициент по должности, повышающий коэффициент, учитывающий уровень образования.

2.3. Размеры базовых окладов работникам, размеры повышающих коэффициентов к окладам устанавливаются директором МКУ ЦБО МОУ СМР на основании действующего Положения.

2.4. Фонд стимулирования муниципального учреждения формируется за счет бюджетных средств, направленных на оплату труда, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и не может быть менее 30% общего фонда оплаты труда.

3. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ОТНОСИМЫХ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ СЛУЖАЩИХ, РАБОЧИХ

3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) работника формируется на основании базового оклада по соответствующему квалификационному уровню профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов по должности и образованию в зависимости от особенностей функционирования учреждения.

3.2. Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в следующих размерах:

общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	3 620 рублей
общеотраслевые должности служащих второго уровня	3 455 рубля
общеотраслевые должности служащих третьего уровня	4 461 рублей
общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	7 072 рублей

3.3. Размеры базовых окладов (ставок) определяются по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из произведения минимального размера оклада (ставки) по соответствующей ПКГ и величины повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ, в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3.4. Базовые оклады, определенные в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению, увеличиваются на повышающий коэффициент за уровень профессионального образования и ученую степень:

среднее профессиональное образование	1,05
бакалавр	1,1
специалист	1,15
магистр	1,2

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им должностных окладов,

предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

3.5. Настоящим положением предусматриваются персональные повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается директором МКУ ЦБО МОУ СМР персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу (ставке заработной платы) соответствующей ПКГ. Размер повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке заработной платы) не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

4. УСТАНОВЛЕНИЕ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА МКУ ЦБО МОУ СМР ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА МКУ ЦБО МОУ СМР

4.1. Должностной оклад директора МКУ ЦБО МОУ СМР устанавливается учредителем в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.2. К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. К основному персоналу муниципальных учреждений централизованных бухгалтерий относятся работники в соответствии с приложением 2.

4.3. При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4.4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4.6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников

основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

4.7.В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Порядок приведения работающих на условиях неполного рабочего времени и внешних совместителей при расчете средней заработной платы работников основного состава:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность неполностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

4.8.Должностной оклад заместителя директора МКУ ЦБО МОУ СМР, главного бухгалтера, устанавливаются директором МКУ ЦБО МОУ СМР на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора МКУ ЦБО МОУ СМР.

4.9.Материальная помощь директору МКУ ЦБО МОУ СМР оказывается на основании личного заявления по решению начальника управления образования Администрации Сосновского муниципального района.

4.10.Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах в отношении директора МКУ ЦБО МОУ СМР с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами принимается начальником управления образования Администрации Сосновского муниципального района.

4.11.Выплаты стимулирующего характера директору МКУ ЦБО МОУ СМР производятся по решению начальника управления образования Администрации Сосновского муниципального района в порядке, установленном локальными актами учреждения, коллективным договором и в соответствии с настоящим Положением.

5.КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по

соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам).

5.2.В МКУ ЦБО МОУ СМР устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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).

5.3.Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по Перечню, определяемому Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, устанавливаются с учетом результатов аттестации рабочего места в размере до 12% от должностного оклада (ставки заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ.

Конкретный размер выплат за работу с вредными условиями труда устанавливается работодателем по результатам аттестации рабочих мест с учетом мнения представительного органа работников, оценкой условий труда либо коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

5.4.Компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий (должностей), работу в ночное время устанавливаются в следующих размерах:

за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством;

за ненормированный рабочий день водителям автомобилей - до 25%;

за техническое обслуживание автомобилей водителям - до 30%;

за работу водителям автомобилей, требующую повышенного уровня профессиональной квалификации:

I класса - 25%;

II класса - 10%.

5.5.В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

5.6.Работнику (в т.ч. работающему по совместительству), выполняющему в МКУ ЦБО МОУ СМР наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата в виде доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора. Доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается приказом директора МКУ ЦБО МОУ СМР.

5.7. Выплаты компенсационного характера директору, главному бухгалтеру МКУ ЦБО МОУ СМР и его заместителю устанавливаются на общих основаниях в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

6.1. В МКУ ЦБО МОУ СМР для работников и руководителей устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы по специальности (выслуга лет);

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставкам).

6.2. Ежемесячная выплата за стаж работы по специальности устанавливается всем работникам в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 10%

от 5 до 10 лет - 15%

10 до 15 лет - 20%

более 15 лет - 30%

Выплата осуществляется по основной должности исходя из должностного оклада, ставки заработной платы.

Работникам и руководителям могут выплачиваться премиальные выплаты к государственным и профессиональным праздникам.

Решение о премиальных выплатах и их конкретных размерах принимает работодатель.

6.3. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы составляет до 100% должностного оклада, ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда МКУ ЦБО МОУ СМР.

6.4. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ составляет до 50% должностного оклада, ставки заработной платы в пределах фонда оплаты труда МКУ ЦБО МОУ СМР.

6.5. Выплата по итогам работы за квартал, год, иной расчетный период устанавливается в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы в пределах фонда оплаты труда МКУ ЦБО МОУ СМР.

Возможно применение индивидуального премирования, отмечающего особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективного премирования, направленного на мотивацию работников МКУ ЦБО МОУ СМР.

6.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора МКУ ЦБО МОУ СМР в порядке, установленном локальными актами учреждения, коллективным договором и в соответствии с настоящим Положением.

6.7. Надбавки к должностному окладу (ставка) могут быть отменены или изменены в размерах приказом директора МКУ ЦБО МОУ СМР за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей,

заданий, нарушение устава учреждения и правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

6.8. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

7. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ МКУ ЦБО МОУ СМР

7.1. Оказание материальной помощи работникам МКУ ЦБО МОУ СМР осуществляется из фонда оплаты труда в размере двух должностных окладов, ставок заработной платы в календарном году, как правило, при предоставлении ежегодного отпуска.

7.2. При наличии экономии средств фонда оплаты труда материальная помощь может быть оказана работнику:

в связи с юбилеем;

в связи с вступлением в брак;

в связи с рождением ребенка;

на лечение;

в связи со смертью члена семьи (супруг, дети, родители);

по иным семейным обстоятельствам, вызвавшим серьезные материальные затруднения.

7.3. В связи со смертью работника материальная помощь выплачивается по заявлению члена его семьи, который понес расходы по проведению похорон.

7.4. Материальная помощь работникам оказывается на основании личного заявления по решению директора МКУ ЦБО МОУ СМР.

Приложение 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия по
обслуживанию муниципальных
образовательных учреждений» Сосновского
муниципального района Нижегородской
области, утвержденному постановлением
Администрации Сосновского
муниципального района Нижегородской
области

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПО
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ МКУ ЦБО МОУ СМР

Профессиональ ная квалификацион ная группа	Квалификационны й уровень	Должности, отнесенные к квалификационн ым уровням	Повышающ ий коэффицие нт	Минимальны й оклад, рублей
Общеотраслев ые должности служащих второго уровня	1 квалификационны й уровень	Инспектор по кадрам	1,0	3 455
Общеотраслев ые должности служащих третьего уровня	1 квалификационны й уровень	Бухгалтер; бухгалтер- ревизор; инженер- электроник (электроник)	1,0	4461
	2 квалификационны й уровень	Бухгалтер 2 категории	1,09	4 877
	3 квалификационны й уровень	Экономист 1 категории; бухгалтер 1 категории;	1,20	5365
	4 квалификационны й уровень	Ведущий бухгалтер	1,33	5914
Общеотраслев ые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационны й уровень	Начальник отдела организации и оплаты труда; начальник планово- экономического отдела	1,0	7072

ОКЛАДЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ ПО
ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ РАБОТНИКОВ МКУ ЦБО МОУ СМР

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент	Минимальный оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	Водитель	1,0	3 620

Приложение 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия по
обслуживанию муниципальных
образовательных учреждений» Сосновского
муниципального района Нижегородской
области, утвержденному постановлением
Администрации Сосновского
муниципального района Нижегородской
области

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ МКУ ЦБО МОУ СМР

К основному персоналу Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по обслуживанию муниципальных образовательных учреждений» Сосновского муниципального района Нижегородской области относятся следующие работники:

- «Ведущий» бухгалтер»
- Бухгалтер 1 категории;
- Бухгалтер 2 категории;
- Бухгалтер с ведением кассовых операций;
- Бухгалтер-ревизор;
- Бухгалтер;
- Экономист 1 категории.