

Приложение
к постановлению Администрации
Сосновского муниципального района
Нижегородской области
от 09.06.2016 года № 188

**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**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее 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 (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 района Нижегородской области». Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений органов местного самоуправления и многофункционального центра предоставления государственных и муниципальных услуг» 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 в соответствии с федеральными законами, законами Нижегородской области, решениями Земского собрания Сосновского муниципального района Нижегородской области, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, Сосновского муниципального района Нижегородской области с учетом:

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

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

государственных гарантий по оплате труда;

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);

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);

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

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

мнения представительного органа работников.

1.4. Условия оплаты труда, в том числе размер гарантированного должностного оклада (гарантированной ставки заработной платы) работников Учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры гарантированных должностных окладов, гарантированных ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам, устанавливаются руководителем Учреждения в пределах объема бюджетных ассигнований районного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

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 утверждается директором Учреждения и включает в себя все должности руководителей, служащих и профессии рабочих Учреждения.

1.9. 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;

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 по ПКГ.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к ПКГ	Повышающий коэффициент	Гарантированный должностной оклад, руб.
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» Минимальный размер должностного оклада – 4461 руб.			
1 квалификационный уровень	Бухгалтер	2,5	11153

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

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

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 – главным распорядителем;

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 и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора Учреждения и средней заработной платы работников этого Учреждения устанавливается главным распорядителем в кратности от 1 до 8.

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

Индексация (повышение) заработной платы директора 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.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 в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора Учреждения.

3.5.Директору Учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего

характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и приказом главного распорядителя.

3.6. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению главного распорядителя с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

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.

В качестве расчетного периода для установления выплат стимулирующего характера принимается отработанное работником время, равное месяцу, кварталу, полугодию, году или иному установленному сроку.

5.2. При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

интенсивность и напряженность работы;
успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;
профессионализм и оперативность при выполнении трудовой функции;
сложность, срочность выполняемых работ;
участие в выполнении непредвиденных, особо важных и ответственных работ, важных мероприятий.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

5.3. При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются:

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с деятельностью работы коллектива;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетной документации;
соблюдение сроков исполнения работ.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

5.4. Выплата за выслугу лет устанавливается к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы работникам в зависимости от общего трудового стажа в следующих размерах:

Трудовой стаж	Проценты к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы
От 1 до 5 лет	10
Свыше 5 до 10 лет	15
Свыше 10 до 15 лет	20
Свыше 15 лет	30

5.5. При установлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к гарантированному должностному окладу, гарантированной ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

5.6. Размеры и критерии выплат стимулирующего характера для работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь.

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

6.1.2. По заявлению работника оказывается материальная помощь в связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 5 лет), рождением ребенка, выходом на пенсию, в связи со свадьбой, стихийным бедствием, смертью близких, с болезнью работника или его близких (родители, дети, муж, жена) и по другим уважительным причинам, подтвержденным соответствующими документами.

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

7. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

7.1. Фонд оплаты труда для Учреждения устанавливается в размере 25 гарантированных должностных окладов (гарантированных ставок заработной платы) по занимаемым должностям, профессиям, предусмотренным штатным расписанием.
