



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН"

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.12.2016

с. Сигаево

№ 1452

**Об утверждении положения об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия
сельских поселений муниципального образования
«Сарапульский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с учетом постановления Правительства Удмуртской Республики от 15.02.2010 N 36 «Об утверждении Положения об оплате труда работников централизованных бухгалтерий, созданных при исполнительных органах государственной власти Удмуртской Республики», руководствуясь Уставом муниципального образования «Сарапульский район», Администрация муниципального образования «Сарапульский район» п о с т а н о в л я е т :

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия сельских поселений муниципального образования «Сарапульский район» согласно приложению № 1.

2. Распространить действие настоящего постановления на правоотношения возникшие с 11 ноября 2016 года.

Глава муниципального образования
«Сарапульский район»



И.В. Асабин

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ
СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН»**

I. Оплата труда работников, занимающих должности служащих муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия сельских поселений муниципального образования «Сарапульский район»

1. Заработная плата работников, занимающих должности служащих (за исключением руководителя учреждения, главного бухгалтера) МКУ «Централизованной бухгалтерии сельских поселений муниципального образования «Сарапульский район» (далее соответственно - служащие, учреждение), состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалифицированная группа	Квалификационные уровни	Должностные оклады (рублей в месяц)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	5040
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	5050
	2 квалификационный уровень	6355
	3 квалификационный уровень	8075
	4 квалификационный уровень	9805

3. Должностные оклады служащих учреждений, не включенных в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Наименование должности	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Главный бухгалтер	13495	12380	11445	10395

4. Служащим производятся выплаты компенсационного характера:

1) выплаты служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада. При обеспечении

безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), выплат по районному коэффициенту) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Служащим производятся выплаты стимулирующего характера:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Исчисление и порядок установления стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, порядок её установления производится согласно Положению об исчислении стажа.

2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

3) премии по итогам работы за месяц производятся служащим учреждения по результатам работы за месяц до 41,66 % от должностного оклада.

Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы рабочих, и их выплата производится в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся по решению учредителя за счет фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

II. Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

6. Заработная плата работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Профессиональная квалифицированная группа	Квалификационный уровень	Должностные оклады (рублей в месяц)
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	6000
	2 квалификационный уровень	6010
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	6020
	2 квалификационный уровень	6030

8. Рабочим производятся выплаты компенсационного характера:

1) выплаты служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада. При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), выплат по районному коэффициенту) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

9. Рабочим производятся выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качество выполняемых работ;

2) премии по итогам работы за месяц работникам учреждения по результатам работы за месяц в следующих размерах - до 25 % от должностного оклада.

Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы рабочих, и их выплата производится в пределах фонда оплаты труда.

III. Оплата труда руководителя учреждения

10. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11. Должностной оклад руководителя учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключаемым с руководителем.

Наименование должности	Должностные оклады (рублей в месяц)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Руководитель централизованной бухгалтерии	15000	13755	12715	11550

12. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 4](#) настоящего Положения.

13. Руководителю учреждения по решению учредителя устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению;

2) ежемесячная надбавка за качество выполненных работ;

3) премии по итогам работы за месяц до 41,66 % от должностного оклада.

Размер и условия выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы устанавливаются учредителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся по решению учредителя за счет фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

IV. Формирование фонда оплаты труда

14. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты руководителю учреждения, главному бухгалтеру, служащим (в расчете на год):

1) должностного оклада - в размере 12 должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере 3 должностных окладов;

3) премий по итогам работы - в размере 5 должностных окладов;

4) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ - в размере 0,87 должностного оклада;

5) доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в минимальных размерах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации.

15. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты рабочим (в расчете на год):

1) оклада - в размере 12 окладов;

2) доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - в минимальных размерах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации;

3) премий по итогам работы - в размере 3 окладов.

16. При формировании фонда оплаты труда учреждения учитывается районный коэффициент.

V. Заключительные положения

17. С целью оказания поддержки в трудных жизненных ситуациях служащим и рабочим может выплачиваться материальная помощь в случаях, установленных локальными нормативными актами учреждений, размер которой определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

Выплата материальной помощи работникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в установленном порядке, условия и порядок ее выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

18. При временном отсутствии служащего, рабочего исполнение его обязанностей может быть возложено на другого служащего (рабочего). Под временно отсутствующим работником следует понимать работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и другими причинами, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место.

Служащим (рабочим), исполняющим обязанности временно отсутствующего служащего (рабочего) без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон трудового договора в пределах до 50 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ИСЧИСЛЕНИИ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ
НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ,
ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ (В ТОМ ЧИСЛЕ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ), МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННОЙ БУХГАЛТЕРИИ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАПУЛЬСКОГО РАЙОНА»**

**I. Исчисление стажа работы, дающего право на получение
ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет**

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет, включается:
время работы в централизованных бухгалтериях;
время работы в других организациях, учреждениях и на предприятиях на должностях, требованиями к квалификации которых предусмотрено наличие высшего профессионального (экономического) или среднего профессионального (экономического) образования.

**II. Порядок установления стажа работы, дающего право
на установление ежемесячной надбавки к должностному
окладу за выслугу лет**

2. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

3. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, в дальнейшем определяется комиссией по установлению стажа работы. В состав комиссии по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу, а также иные работники.

4. Состав комиссии утверждается руководителем Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия сельских поселений муниципального образования «Сарапульский район». Состав комиссии по установлению стажа руководителю учреждения утверждается учредителем.

5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка.

**III. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки
к должностному окладу за выслугу лет**

6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада без учета доплат и надбавок.

7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на эту надбавку.

8. Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению стажа работы.

IV. Порядок контроля и ответственность за соблюдение
установленного порядка начисления ежемесячной надбавки
к должностному окладу за выслугу лет

9. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу.

10. Споры, возникающие по вопросам установления стажа для начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет или по вопросам определения размеров этой надбавки, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.

**ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ СЕЛЬСКИХ ПОСЕЛЕНИЙ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН»
К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ**

1. Отнесение муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия сельских поселений муниципального образования «Сарапульского района» к группам по оплате труда руководителя производится по объемным показателям его деятельности.

2. К объемным показателям деятельности муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия сельских поселений муниципального образования «Сарапульского района» относится показатель, характеризующий масштаб руководства учреждением.

3. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обслуживаемых казенных учреждений (юридических лиц)	за каждое учреждение	1
2	Количество обслуживаемых бюджетных и автономных учреждений (юридических лиц)	за каждое учреждение	2
3	Штатная численность работников в обслуживаемых учреждениях	за каждого работника	0,03

4. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится исходя из суммы баллов, определенных на основе показателей, установленных пунктом 3 настоящего приложения:

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I группа	свыше 150
II группа	100 - 150
III группа	30 - 99
IV группа	до 30

5. Группа по оплате труда определяется учредителем учреждения один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения по состоянию на 1 января текущего года.

6. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

