



АДМИНИСТРАЦИЯ КУРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22 февраля 2017 г.

ст-ца Курская

№ 114

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Курского муниципального района Ставропольского края «Централизованная бухгалтерия»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Курского муниципального района Ставропольского края от 31 января 2017 г. № 52 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Курского муниципального района Ставропольского края»,

администрация Курского муниципального района Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Курского муниципального района Ставропольского края «Централизованная бухгалтерия».

2. Настоящее постановление вступает в силу с 01 марта 2017 г.

Глава Курского
муниципального района
Ставропольского края

С.И. Калашников

Визируют:

Управляющий делами администрации

О.В.Богаевская

Начальник Финансового управления
Начальник отдела по организационным
и общим вопросам

Е.В.Мишина

Л.А.Кущик

Начальник отдела правового и
кадрового обеспечения

В.Н.Кобин

Главный специалист-юрисконсульт
отдела правового и кадрового
обеспечения

Н.Г.Лымарь

Проект постановления подготовил и
вносит директор МКУ КМР СК
«Централизованная бухгалтерия»

С.Ш. Остроухова

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Курского муниципального района
Ставропольского края
от 22 февраля 2017 г. № 114

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
Курского муниципального района Ставропольского края «Централизованная
бухгалтерия»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Курского муниципального района Ставропольского края «Централизованная бухгалтерия» (далее - Положение) устанавливает условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения Курского муниципального района Ставропольского края «Централизованная бухгалтерия» (далее - Учреждение), финансируемого за счет средств бюджета Курского муниципального района Ставропольского края (далее - местный бюджет).

1.2. Настоящее Положение разработано с учетом:
единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;
выплат компенсационного и стимулирующего характера;
рекомендаций региональной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
мнения представительного органа работников Учреждения.

1.3. Настоящее Положение включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия осуществления компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств местного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

1.5. Порядок и условия оплаты труда в Учреждении, включая порядок, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Размер оплаты труда работников Учреждения за месяц, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности (норму труда), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Заработная плата работников Учреждения состоит из: окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; выплат компенсационного характера; выплат стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

2.2. Оклады (должностные оклады) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, кассир	3 811,00

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1	2	3
1 квалификационный уровень	программист, юристконсульт	5 354,00
4 квалификационный уровень	ведущий экономист, бухгалтер	6 616,00
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	11 435,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:

3

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	начальник отдела	9 138,00
2 квалификационный уровень	главный бухгалтер	13 670,00
3 квалификационный уровень	директор	15 882,00

3. УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.2.1. Оплата сверхурочной работы работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, работнику Учреждения производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И РАЗМЕРЫ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда

работников Учреждения, формируемых за счет ассигнований, выделяемых из местного бюджета.

4

4.3. К основным показателям оценки эффективности труда работников Учреждения, относятся следующие показатели:

а) успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей;

б) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;

в) применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера дают директору Учреждения дифференцированно подходить к оценке показателей работы каждого работника Учреждения, стимулировать работу, повышающую эффективность деятельности Учреждения в целом.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.5. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Надбавка за особые условия труда (сложность, напряженность и особые условия труда) работникам Учреждения устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу в размере до 50 процентов.

4.6. Выплата за качество выполняемых работ.

Условия, порядок и размер надбавки устанавливаются в соответствии с коллективным договором или приказом директора Учреждения.

К основным критериям оценки качества труда работников Учреждения относятся: профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций, применение в работе современных форм и методов организации труда.

4.7. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет выплачивается к должностным окладам работников Учреждения в следующих размерах:

от 1 года - 5 процентов;

от 3 лет - 10 процентов;

от 5 лет - 15 процентов.

4.8. Работникам Учреждения могут осуществляться премиальные выплаты (далее - премии):

а) премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие - в пределах фонда оплаты труда;

б) премия по итогам года и к профессиональному празднику - за счет экономии фонда оплаты труда.

Премии устанавливаются директором Учреждения на основе оценки показателей эффективности труда работников Учреждения, разрабатываемых в Учреждении, в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

Размер премии работникам Учреждения устанавливается приказом директором Учреждения и определяется в зависимости от личного вклада ра-

ботника Учреждения в общие результаты деятельности Учреждения по итогам работы за отчетный период.

5

Размер премии по итогам работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу без учета других доплат и надбавок или в абсолютных суммах.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и производится в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

5.2. Заработная плата директора Учреждения устанавливается при заключении с ним трудового договора учредителем Учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера - директором Учреждения.

5.3. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности Учреждения.

Должностные оклады заместителя директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

5.4. Выплаты компенсационного характера для директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в процентах к должностным окладам.

5.5. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет ассигнований, выделяемых из местного бюджета, рассчитывается за календарный год. Определение размера среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и работников Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной 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.

5.6. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности 3.

5.7. Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании распоряжения администрации Курского муниципального района Ставропольского края.

6

Условия оплаты труда директора Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) Учреждения».

6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. В случае задержки выплаты работникам Учреждения заработной платы, директор Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив директора Учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

6.2. При наличии экономии по фонду оплаты труда Учреждения, работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения по согласованию с собранием трудового коллектива Учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.
