

## Решение

« » 2012 года

п.Вурнары

**Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия администрации Вурнарского района Чувашской Республики»**

В соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ, на основании постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 12 ноября 2008 г. № 349 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных учреждений Чувашской Республики, занятых в сфере образования и науки» (с изменениями и дополнениями), постановления Кабинета Министров Чувашской Республики от 04 октября 2012 г. №407 «О повышении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики, финансируемых за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики», постановления главы администрации Вурнарского района от 10 октября 2012 года №633 «О повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений Вурнарского района Чувашской Республики, финансируемых за счет средств бюджета Вурнарского района Чувашской Республики» Вурнарское районное Собрание депутатов решило:

1. Утвердить прилагаемое Положение о порядке оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия администрации Вурнарского района Чувашской Республики» (далее – Положение).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего решения, осуществлять в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на эти цели в бюджете Вурнарского района Чувашской Республики.

3. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников МУ «Централизованная бухгалтерия Вурнарского района», утвержденное решением Вурнарского районного Собрания депутатов от 08.07.2011 г..

4. Контроль за выполнением настоящего решения возложить и.о. начальника отдела-главного бухгалтера МКУ «Централизованная бухгалтерия Вурнарского района Чувашской Республики» Николаеву Н.П.

5. Настоящее решение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2012 года.

Глава Вурнарского района  
Чувашской Республики, председатель  
Вурнарского районного Собрания депутатов

А.Н.Иванов

УТВЕРЖДЕНО  
Решением Вурнарского районного  
Собрания депутатов  
От «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2012 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия администрации Вурнарского района Чувашской Республики»

#### 1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия администрации Вурнарского района Чувашской Республики» (далее – казенное учреждение), устанавливает:

1.1. Размер окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

1.2. Условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

1.3. Условия оплаты труда руководителя казенного учреждения, обслуживающей органы местного самоуправления и муниципальные учреждения, его заместителей;

1.4. Месячная заработная плата работников казенного учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (повышающие коэффициенты к окладам, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. В случае когда заработная плата работников окажется меньше заработной платы, выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда, устанавливается персональный повышающий коэффициент.

#### 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из размеров минимальных окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников и повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29

мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России от 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858, в следующих размерах:

Профессиональные квалификационные группы	Размер минимального оклада (должностного оклада), рублей	Размер повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу)
Отраслевые должности служащих первого уровня	2536	
1 квалификационный уровень		1,05
2 квалификационный уровень		1,10
Отраслевые должности служащих второго уровня	2786	
1 квалификационный уровень		1,11
2 квалификационный уровень		1,15
Отраслевые должности служащих третьего уровня	3094	
1 квалификационный уровень		1,2
2 квалификационный уровень		1,3
3 квалификационный уровень		1,5
4 квалификационный уровень		1,8

2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

### 3. Условия оплаты труда руководителя Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия администрации Вурнарского района Чувашской Республики», его заместителей

Заработная плата руководителя казенного учреждения, обслуживающего органы местного самоуправления и муниципальные учреждения (далее руководитель) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя устанавливается в трудовом договоре.

Размер должностного оклада руководителя устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, зависит от количества обслуживаемых юридических лиц и составляет для:

руководителя, возглавляющего учреждение с количеством обслуживаемых лиц до 50 – до 1 размера средней заработной платы.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Руководителю, заместителю руководителя устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

## 4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы.

3.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. 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, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий и праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 5. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1 В целях поощрения работников за выполненную работу возможно установление следующих выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в централизованной бухгалтерии;
- премии по итогам работы за квартал.

Размеры стимулирующих выплат могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера стимулирующих выплат в процентном соотношении под окладом (должностным окладом) работника понимается минимальный оклад (должностной оклад) работника без учета повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу).

Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются до 100 процентов к окладу (должностному окладу) в пределах выделенных бюджетных ассигнований на основании локального нормативного акта централизованной бухгалтерии с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

4.3. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в централизованной бухгалтерии устанавливаются всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработавших в централизованных бухгалтериях казенных учреждений.

Размер ежемесячных выплат за стаж непрерывной работы в централизованной бухгалтерии:

- при выслуге лет от 3 до 8 лет – до 10 процентов;
- при выслуге лет от 8 до 13 лет – до 15 процентов;
- при выслуге лет от 13 до 18 лет – до 20 процентов;
- при выслуге лет от 18 до 23 лет – до 25 процентов;

при выслуге лет свыше 23 лет – до 30 процентов.

4.4. Премирование по итогам работы за квартал осуществляется по решению руководителя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников.

При определении размера премии по итогам работы за квартал учитывается:  
высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

целевое и эффективное использование бюджетных средств;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премия не выплачивается, либо ее размер может снижаться в случаях:

применение к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

нарушение трудовой или производственной дисциплины;

нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

невыполнение приказов и распоряжений руководства и других организационно-распорядительных документов;

прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение ущерба виновными действиями работника.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения по решению органа местного самоуправления.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах лимита бюджетных обязательств на оплату труда работников им может быть оказана материальная помощь на основании личного заявления работника в случае:

ухода из очередного отпуска в размере до двух минимальных окладов (должностных окладов);

увольнения работника в связи с выходом на пенсию в размере до трех минимальных окладов(должностных окладов).

Материальная помощь также может оказываться работникам в особых случаях:

в связи с юбилейной датой работника;

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

смерти близких родственников, подтвержденной соответствующими документами; иных случаях.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи.