



Представительное Собрание Рыльского района Курской области

РЕШЕНИЕ

от 22.12.2022 № 290

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Рыльского района Курской области»

В соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района «Рыльский район» Курской области, решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №255 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №256 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №257 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя районного муниципального бюджетного или казенного учреждения», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №258 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в районных му-

ниципальных бюджетных и казенных учреждениях», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 26.12.2016 №282 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров районных муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий и о порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Представительное Собрание Рыльского района Курской области **РЕШИЛО:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Рыльского района Курской области».

2. Решение вступает в силу после его официального опубликования в установленном порядке и распространяется на правоотношения, возникшие с 14 декабря 2022 года.

Председатель
Представительного Собрания
Рыльского района Курской области

С.И.Пехов

Глава Рыльского района
Курской области

А.В.Лисман

УТВЕРЖДЕНО
решением Представительного Собрания
Рыльского района Курской области
от 22 декабря 2022 года № 290

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения
«Центр бюджетного учета Рыльского района Курской области»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального района «Рыльский район» Курской области, решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №255 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №256 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №257 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя районного муниципального бюджетного или казенного учреждения», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №258 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в районных муниципальных бюджетных и казенных учреждениях», решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 26.12.2016 №282 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров районных муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Рыльского района Курской области и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений, предприятий и о порядке размещения информации о среднемесячной зара-

ботной плате в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» .

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников казенного учреждения, подведомственного Управлению финансов Администрации Рыльского района Курской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» (далее - учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов работников учреждения, в том числе размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам;

условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

1.4. Оплата труда в учреждении устанавливается локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, муниципальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудообязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты социального характера.

2.2. Размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 №

247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ		
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	13500,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Программист, специалист по кадрам, юрис-консульт	13 500,00
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	15000,00

2.3. Размеры должностных окладов работников учреждения, должности которых не включены в ПКГ:

Наименование должностей	Размер должностного оклада, руб.
Заместитель начальника отдела	16 000,00
Начальник отдела	17 000,00
Руководитель направления	20 000,00

2.4. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени, но не более чем на календарный год.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается до 3,0.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу без учета повышающих коэффициентов к должностному окладу.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с решениями Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №255 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений» и от 02.10.2009 №257 «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя районного муниципального бюджетного или казенного учреждения».

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливается в соответствии с решением Представительного Собрания Рыльского района Курской области от 02.10.2009 №255 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных бюджетных и казенных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников районных муниципальных учреждений».

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.2. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за

счет ассигнований бюджета Рыльского района Курской области (далее - районный бюджет) на основании решения учредителя или главного распорядителя средств районного бюджета.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются учредителем или главным распорядителем средств районного бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

3.3. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, выплаты стимулирующего, компенсационного и социального характера, предусмотренные разделами IV, V, VI, VII настоящего Положения.

3.4. Учредителем или главным распорядителем средств районного бюджета, в ведении которого находится учреждение, устанавливаются руководителю учреждения выплаты, предусмотренные разделами IV, V, VI, VII настоящего Положения.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность рабочей нагрузки, напряженность и особый режим работы, связанный с обеспечением реализации уставных целей учреждения, результативность в выполнении должностных обязанностей, высокие результаты в выполнении плановых заданий и поручений, успешное выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки устанавливается в пределах 300 процентов должностного оклада.

4.3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа, определяемого в порядке, предусмотренном настоящим пунктом.

Размеры стимулирующей надбавки за выслугу лет (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 20%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 25%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

Периоды работы, включаемые в стаж работникам в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

а) время работы в муниципальном казенном учреждении «Центр бюджетного учета Рыльского района Курской области»;

б) время работы на аналогичных должностях и (или) на должностях с аналогичными требованиями к квалификации:

- в государственных и муниципальных учреждениях;

- в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации и иных государственных органах, образованных в соответствии с уставами субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления;

- в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет исчисляется за фактически отработанное время, исходя из должностного оклада работника учреждения без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно одновременно с заработной платой. При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе. Ежемесячная выплата за выслугу лет выплачивается работникам, для которых учреждение является основным местом работы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменения размера этой надбавки.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании локального акта руководителя учреждения.

При увольнении работника учреждения надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается при окончательном расчете.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Включение периодов работы в стаж для выплаты стимулирующей надбавки за выслугу лет оформляется: для заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера, иных работников учреждения - решением руководителя учреждения, для руководителя учреждения - решением учредителя.

V. Порядок и условия премирования работников учреждения

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в следующем порядке:

руководителей отраслевых направлений, специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя - по представлению заместителя руководителя учреждения;

остальных работников учреждения - на основании представления начальников отдела учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность рабочей нагрузки;

напряженность и особый режим работы, связанный с обеспечением реализации уставных целей учреждения;

результативность в выполнении должностных обязанностей;

высокие результаты в выполнении плановых заданий и поручений; успешное выполнение срочных, особо важных и ответственных работ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Выплаты компенсационного характера

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, если иное не установлено действующим законодательством.

Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

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

6.2. 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.

6.3. 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.

6.4. 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.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

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

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

В случае привлечения работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работа оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018г №26-П.

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

VII. Общие условия и порядок установления выплат социального характера

7.1. К выплатам социального характера относятся материальная помощь и единовременное вознаграждение.

7.2. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам может ежегодно выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов.

7.3. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам в размере 25 тысяч рублей в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами (40, 45, 50, 55 и 60 лет);

в связи со свадьбой;

в связи с рождением ребенка.

В связи с длительной болезнью или несчастием, постигшими самого руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, работника или их близких родственников (родителей, супругов, детей) в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь в размере 20 тысяч рублей.

Решение об оказании материальной помощи заместителям руководителя, главному бухгалтеру, работникам принимается на основании их письменного заявления руководителем учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю принимается на основании его письменного заявления учредителем учреждения.

7.4. В пределах фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, главному бухгалтеру, работникам может выплачиваться единовременное пособие в размере до трех должностных окладов при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №400-ФЗ «О страховых пенсиях» (при наличии стажа работы, определяемого в соответствии с пунктом 4.3 настоящего Положения, не менее 10 лет) или выходом на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы.

7.5. Работникам учреждения может устанавливаться выплата социального характера в виде единовременного вознаграждения в размере до одного должностного оклада в следующих случаях:

- в связи с профессиональным праздником;
- в связи с награждением почётной грамотой, выражением благодарности федеральными органами государственной власти, Губернатором Курской области, иными органами государственной власти Курской области, а также органами местного самоуправления Рыльского района Курской области.

7.6. Расходы на оказание единовременного вознаграждения осуществляются за счет экономии средств из фонда оплаты труда учреждения.

7.7. Основанием для принятия решения об установлении единовременного вознаграждения работнику является представление его непосредственного или вышестоящего руководителя или мотивированное ходатайство иного лица, учреждения, инициативной группы. Единовременное вознаграждение устанавливается локальным актом руководителя учреждения. Единовременное вознаграждение выплачивается в размере, определяемом коллективным договором, локальными актами учреждения.