



А Д М И Н И С Т Р А Ц И Я Н И К О Л Ь С К О Г О М У Н И Ц И П А Л Ь Н О Г О О К Р У Г А

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

2024 года

№

г. Никольск

Об утверждении Положения об оплате
труда работников муниципальных учреждений
Никольского муниципального округа,
уполномоченных на организацию и ведение
бюджетного, бухгалтерского, налогового учета
и отчетности

В соответствии с решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 № 136 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета» Никольского муниципального округа Вологодской области», руководствуясь статьей 38 Устава Никольского муниципального округа

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, уполномоченных на организацию и ведение бюджетного, бухгалтерского, налогового учета и отчетности.

2. Признать утратившим силу
постановление администрации Никольского муниципального района от 21.08.2018 года № 658 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального района, уполномоченных на организацию и ведение бюджетного, бухгалтерского, налогового учета и отчетности»;

постановление администрации Никольского муниципального района от 09.09.2021 года № 819 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального района, уполномоченных на организацию и ведение бюджетного,

бухгалтерского, налогового учета и отчетности, утвержденное постановлением администрации Никольского муниципального района от 21.08.2018 г. № 658 »;

постановление администрации Никольского муниципального района от 13.03.2023 года № 170 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального района, уполномоченных на организацию и ведение бюджетного, бухгалтерского, налогового учета и отчетности, утвержденное постановлением администрации Никольского муниципального района от 21.08.2018 г. № 658 »;

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит размещению на официальном сайте Никольского муниципального округа.

Глава Никольского
муниципального округа

В.В. Панов

Приложение
к постановлению администрации
Никольского муниципального округа
от 22.01.2024 года № 58

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского
муниципального округа, уполномоченных на организацию и ведение
бюджетного, бухгалтерского,
налогового учета и отчетности

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Никольского муниципального округа, уполномоченных на организацию и ведение бюджетного, бухгалтерского, налогового учета и отчетности (далее соответственно - Положение, Учреждение), разработано в соответствии с решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 года № 136 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, финансируемых из бюджета» Никольского муниципального округа Вологодской области» и включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения;

перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждений.

1.2. Заработная плата работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, решением Представительного Собрания Никольского муниципального округа от 27.12.2023 года № 136 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных

учреждений, финансируемых из бюджета» Никольского муниципального округа Вологодской области», настоящим Положением.

II. Порядок определения окладов (должностных окладов) работников Учреждения

2.1. Работникам Учреждения устанавливаются оклады (должностные оклады), которые формируются на основе применения к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленным законом области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента Учреждения в размере 1,43 и коэффициента квалификационного уровня

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, рабочих профессий Учреждения к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.3. Коэффициент квалификационного уровня устанавливается в следующих размерах:

Квалификационные уровни	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Профессиональная квалификационная группа "Обще отраслевые должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.32
2 квалификационный уровень	1.98
Профессиональная квалификационная группа "Обще отраслевые должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	1.76
2 квалификационный уровень	1.87
3 квалификационный уровень	1,93
4 квалификационный уровень	1,98

5 квалификационный уровень	1,98
Профессиональная квалификационная группа "Обще отраслевые должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	1,87-2,2
2 квалификационный уровень	2,53
3 квалификационный уровень	2,64
4 квалификационный уровень	2,75
5 квалификационный уровень	2,75
Профессиональная квалификационная группа "Обще отраслевые должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	1,65
Профессиональная квалификационная группа "Обще отраслевые профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	1.65

III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам Учреждения устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2.1. Выплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, предусмотренной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

3.2.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

3.2.3. Выплата за сверхурочную работу устанавливается в размере за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Для работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

При установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- выполнение работником непредвиденных и срочных работ;
- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы Учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200% от должностного оклада.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный срок и осуществляется за фактически

отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты.

При установлении выплаты за качество выполняемых работ учитываются: соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам выполнения работ;

соблюдение установленных сроков выполнения работ;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Учреждения.

Размер и условия установления выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом определенных Учреждением показателей эффективности труда работников и критериев их оценки.

Решение об установлении выплаты, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем Учреждения.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

4.4. Выплата за стаж работы

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж работы, включаются: периоды замещения государственных должностей, муниципальных должностей, должностей государственной гражданской (государственной) и муниципальной службы, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время работы в государственных и муниципальных учреждениях района, иных организациях на должностях, занятие которых требует наличия соответствующего образования или квалификации, аналогичной занимаемой должности;

время обучения в учебных заведениях (курсах) по подготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от работы, если за работником сохранялось место работы (должность), заработная плата;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет. Выплаты за стаж работы в учреждении устанавливаются в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты в процентах к окладу (должностному окладу)	
	Руководитель	Работники
от 1 до 5 лет	10	10
от 5 до 10 лет	15	15
от 10 до 15 лет	20	20
от 15 лет и более	30	30

Стаж работы для установления выплаты за стаж работы определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Установление выплаты производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

премия за месяц, квартал, полугодие, год;

премия за выполнение особо важных и срочных поручений.

Критериями определения размера премии за квартал, полугодие, год являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

достижение и превышение плановых показателей работы.

Критериями определения размера премии за выполнение особо важных и срочных поручений являются:

выполнение поручений, требующих сокращения сроков их выполнения;

дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий, программ, методик.

Порядок и размеры премирования работников Учреждения определяются в соответствии с локальными нормативными актами.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Оклад (должностной оклад) руководителя Учреждения, размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения (далее - Учредитель). Размер оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников Учреждения, которые относятся к

основному персоналу, и составляет до 3 размеров указанного среднего размера.

Перечень должностей, относимых к основному персоналу, для определения оклада (должностного оклада) руководителя Учреждения утверждается Учредителем.

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения не может превышать в кратном отношении 1 к 4.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для включений сведений о численности и средней заработной плате работников по форме N П=4- , утвержденной приказом Росстата от 29.07.2022 N 532 "Об утверждении форм федерального статистического наблюдения для организации федерального статистического наблюдения за численностью, условиями и оплатой труда работников, потребностью организаций в работниках по профессиональным группам, составом кадров государственной гражданской и муниципальной службы" . При этом при расчете средней заработной платы работников не учитывается заработная плата руководителя Учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

5.4. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.5. Выплаты компенсационного характера (размер выплаты) руководителю Учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается руководителю Учреждения, допущенному к государственной тайне, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

5.6. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Указанные выплаты устанавливаются Учредителем.

5.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливается Учредителем на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за результаты работы

Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя Учреждения и критериев их оценки.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в размере до 200% от должностного оклада.

5.6.2. Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается Учредителем на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления или изменения размера выплаты. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается за результаты работы Учреждения в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя Учреждения и критериев их оценки.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Размер и порядок установления указанной выплаты, а также показатели эффективности работы руководителя Учреждения и критерии их оценки устанавливаются Учредителем.

5.6.3. Выплата за стаж работы устанавливается руководителю Учреждения в размере и на условиях, предусмотренных пунктом 4.4 раздела IV настоящего Положения.

Стаж работы для установления выплаты за стаж работы определяется Учредителем.

5.6.4. Премияльные выплаты по итогам работы

5.6.4.1. В целях достижения заинтересованности руководителя Учреждения в результатах труда и повышения его ответственности за исполнение функций, определенных уставом Учреждения, производится его премирование по итогам работы за установленный период – месяц, квартал, полугодие, год.

Критериями оценки деятельности руководителя Учреждения являются: добросовестное исполнение руководителем своих должностных обязанностей; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размер премии по итогам работы устанавливается Учредителем.

Премия выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.6.4.2. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных поручений

Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных поручений выплачивается руководителю Учреждения по итогам выполнения особо важных и сложных поручений или требующих сокращения сроков их выполнения, за дополнительный объем работ в связи с внедрением новых технологий.

Размер единовременной премии за выполнение особо важных и сложных поручений устанавливается Учредителем и предельными размерами не ограничен.

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

Размер выплат стимулирующего характера устанавливается по согласованию с Учредителем.

VI. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в соответствии с лимитами бюджетных обязательств исходя из численности работников, предусмотренной в штатном расписании, с учетом:

- окладов (должностных окладов) работников;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера;
- материальной помощи.

6.2. На оплату труда работников Учреждения направляются средства бюджета округа и средства от приносящей доход деятельности.

6.3. Объем средств фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемого за счет ассигнований бюджета округа, определяется Учредителем.

6.4. Материальная помощь работникам предоставляется к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 50% ежемесячного должностного оклада.

6.5. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь в соответствии с приказом руководителя в случае длительного заболевания работника, либо предстоящей сложной операции, тяжелого заболевания, смерти членов его семьи, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.), а также в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет со дня рождения), бракосочетанием, рождением ребенка, уходом на пенсию с предоставлением подтверждающих документов (свидетельство о смерти, бракосочетании, рождении и другие).