«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **«ВУКТЫЛ» КАР КЫТШСА**  **АДМИНИСТРАЦИЯ** |  | **АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО**  **ОКРУГА «ВУКТЫЛ»** |

**Постановление № \_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл»**

На основании статьи 133 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 28 декабря 2017 г. № 421 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда до прожиточного минимума трудоспособного населения», приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановления Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми», постановления администрации городского округа «Вуктыл» от 20 мая 2016 г. № 05/49 «О муниципальном казенном учреждении «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл», постановления администрации городского округа «Вуктыл» от 30 ноября 2018 г. № 11/1368 «Об утверждении должностных окладов руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей бюджетных и казенных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования городского округа «Вуктыл», и межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда общеотраслевых рабочих муниципальных учреждений городского округа «Вуктыл» и тарифных ставок, окладов (должностных окладов) Единой тарифной сетки по оплате труда общеотраслевых рабочих муниципальных учреждений городского округа «Вуктыл», администрация городского округа «Вуктыл» постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Установить, что:

1) система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл» (далее – Учреждение) устанавливается в соответствии с настоящим постановлением и нормативными правовыми актами Республики Коми, городского округа «Вуктыл», содержащими нормы трудового права, и состоит из:

а) должностного оклада (оклада, ставки, тарифной ставки);

б) выплат компенсационного характера;

в) выплат стимулирующего характера;

2) месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы месячная заработная плата работника муниципального учреждения Республики Коми не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Реализация гарантий по оплате труда работников Учреждения, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счет фонда оплаты труда Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом:

1) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

2) перечня видов выплат компенсационного характера в Учреждении, утвержденных настоящим постановлением;

3) перечня видов выплат стимулирующего характера в Учреждении, утвержденных настоящим постановлением.

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя – главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

4. Настоящее постановление вступает в силу 01 июня 2019 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на руководителя муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл» М.В. Хозяинову.

Глава муниципального образования

городского округа «Вуктыл» - руководитель

администрации городского округа «Вуктыл» Г.Р. Идрисова

|  |
| --- |
| УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  городского округа «Вуктыл»  от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_ 2019 г. № \_\_\_\_\_\_  (приложение) |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл»**

1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл» (далее - Положение) определяет размеры должностных окладов, прочие условия оплаты труда, ежемесячные выплаты к должностному окладу за выслугу лет, ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. В соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации к заработной плате работников муниципального казенного учреждения «Межотраслевая централизованная бухгалтерия» городского округа «Вуктыл» (далее – Учреждение), работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предусмотрено применение районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы, размер которых устанавливается Правительством Российской Федерации.

1. **Должностные оклады**

1. Должностные оклады руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Руководитель | 11264,00 |
| Заместитель руководителя – главный бухгалтер | 9794,00 |

2. Должностные оклады работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих Учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| 1 | 2 |
| Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Программист | 6937,00 |
| Документовед | 6937,00 |
| 3-й квалификационный уровень | |
| Экономист 1 категории | 7388,00 |
| Бухгалтер 1 категории | 7388,00 |
| 4-й квалификационный уровень | |
| Ведущий экономист | 7614,00 |
| Ведущий бухгалтер | 7614,00 |
| 5-й квалификационный уровень | |
| 1 | 2 |
| Заведующий сектором | 7840,00 |
| Профессиональные квалификационные группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1-й квалификационный уровень | |
| Заместитель главного бухгалтера – начальник отдела | 8065,00 |

**3. Выплаты компенсационного характера**

1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

2) доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

2. Доплаты работникам Учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. В соответствии с Законом Республики Коми от 06 октября 2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми» установлен размер районного коэффициента к заработной плате работников Учреждения – 1,4.

4. В соответствии с Законом Республики Коми от 06 октября 2005 г. № 93-РЗ «О повышенных и предельных размерах районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Коми» утвержден предельный размер процентной надбавки к заработной плате в размере 50 %.

Процентная надбавка выплачивается ежемесячно и начисляется на заработок (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

1) по истечении первого года работы – 10 %, за каждый последующий год работы - увеличение на 10% по достижении 50 % заработка - в соответствии с Указом Президиума Вооружённых Сил Союза Советских Социалистических Республик от 26 сентября 1967 г. № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» и Указом Президиума Вооружённых Сил Союза Советских Социалистических Республик от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»;

2) молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера: 10% за каждые шесть месяцев работы по достижении 50% заработка - на основании постановления Совмина Российской Советской Федеративной Социалистической Республики от 22 октября 1990 г. № 458 «Об упорядочении компенсаций гражданам, проживающим в районах Севера»;

3) лицам в возрасте до 30 лет процентная надбавка выплачивается в полном размере с первого дня работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, если они прожили в указанных местностях или районах Крайнего Севера не менее 5 лет - в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления.

5. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

1. **Выплаты стимулирующего характера**
2. Выплатами стимулирующего характера являются:
3. надбавка за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы;
4. надбавка за выслугу лет.

2. Учреждение на условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, может устанавливать работникам Учреждения надбавки за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Надбавка к должностному окладу, (%) |
| 1. | Руководитель | до 200 |
| 2. | Заместитель руководителя – главный бухгалтер | до 180 |
| 3. | Заместитель главного бухгалтера – начальник отдела | до 170 |
| 4. | Заведующий сектором, | до 130 |
| 5. | Ведущие специалисты | до 120 |
| 6. | Другие работники | до 110 |

2.1. Размеры и условия осуществления надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя – главному бухгалтеру и остальным работникам Учреждения определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируются в локальном нормативном акте Учреждения.

2.2. Конкретные размеры ежемесячных надбавок за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы заместителю руководителя – главному бухгалтеру и остальным работникам Учреждения устанавливаются приказом Учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

3. Ежемесячные выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются распоряжением администрации городского округа «Вуктыл» с учетом достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и соблюдения значения коэффициента кратности, определенного настоящим Положением в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения в соответствии с утвержденным Положением об оценке эффективности деятельности руководителей муниципальных учреждений.

3.1. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя – главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются приказом Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных настоящим Положением.

4. Руководителю, заместителю руководителя – главному бухгалтеру, другим работникам Учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в Учреждении в следующих размерах к должностному окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Надбавка к должностному окладу, (%) |
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

4.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1. периоды работы в бухгалтериях органов местного самоуправления;
2. периоды работы в бухгалтериях муниципальных и государственных учреждений;
3. для прочих работников периоды работы в органах местного самоуправления, в муниципальных и государственных учреждениях на должностях руководителей и специалистов.

4.2. В стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, не засчитывается время трудовой деятельности на должностях, с которых работник Учреждения уволен за виновные действия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Организация работы по исчислению стажа возлагается на комиссию по установлению выслуги лет, создаваемую в Учреждении.

4.4. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. Выплата надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится за истекший месяц, пропорционально отработанному времени за отчетный период.

**5. Условия оплаты труда и порядок регулирования уровня**

**заработной платы руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения**

1. Руководителю, заместителю руководителя – главному бухгалтеру Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения этого Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Среднесписочная численность работников учреждения (чел.) | Коэффициент кратности | |
| для руководителя | для заместителя руководителя – главного бухгалтера |
| до 50 (включительно) | до 3,0 | до 2,5 |

2. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения.

3. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

4. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителя руководителя – главного бухгалтера Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 1 настоящего раздела.

**6. Другие вопросы оплаты труда**

1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться материальная помощь, премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам.

2. Материальная помощь оказывается работнику по его письменному заявлению на имя руководителя Учреждения в следующих случаях:

тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении;

смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей и т.д.), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению);

экстремальных ситуаций, повлекших за собой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия и т.д.);

при вступлении впервые в брак;

при рождении ребенка.

2.1. Размер материальной помощи устанавливается в размере до 100% должностного оклада.

3. Премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам выплачивается в следующих случаях:

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам работника (50,55,60,65, далее каждые 5 лет).

3.1. Размер премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам – до 100% должностного оклада.

4. Материальная помощь, премия к профессиональным праздникам, юбилейным датам устанавливаются:

руководителю Учреждения распоряжением администрации городского округа «Вуктыл»;

заместителю руководителя – главному бухгалтеру и остальным работникам Учреждения приказом Учреждения.

**7. Порядок формирования планового фонда**

**оплаты труда Учреждения**

1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

1) фонд должностных окладов, сформированный в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;

2) фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 настоящего Положения;

3) фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях применяется при расчете планового фонда оплаты труда, за исключением компенсационных выплат, указанных в подпункте 2 пункта 1 настоящего раздела.

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ.

4. При формировании фонда выплат стимулирующего характера объем средств на выплату надбавок за выслугу лет определяется исходя из фактической потребности.

5. Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливается в размере 120 % от планового фонда оплаты труда по должностным окладам и выплат компенсационного характера.