

**РЕШЕНИЕ**  
**Представительного Собрания Черемисиновского района**  
**Курской области**



от 29.06.2022 №214  
п. Черемисиново

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

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального района «Черемисиновский район» Курской области Представительное Собрание Черемисиновского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Черемисиновского района» Курской области (прилагается).
2. Опубликовать настоящее решение на официальном сайте муниципального района «Черемисиновский район» Курской области.
3. Настоящее Решение вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2022 года.
4. Признать утратившим силу с 1 июня 2022 года решение Представительного Собрания Черемисиновского района Курской области от 25.04.2022 №211 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Черемисиновского района Курской области».

Председатель Представительного Собрания  
Черемисиновского района Курской области

И.И. Воронов

Глава Черемисиновского района  
Курской области

М.Н. Игнатов



Утверждено  
Решением Представительного Собрания  
Черемисиновского района Курской области  
от 29.06.2022 №214

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения  
«Центр бюджетного учета Черемисиновского района» Курской области,  
подведомственного Администрации Черемисиновского района Курской  
области, по виду экономической деятельности  
«Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

### **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Черемисиновского района» Курской области, подведомственного Администрации Черемисиновского района Курской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №483 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений», постановлением Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №484 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях», постановлением Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №485 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Черемисиновского района» Курской области (далее - учреждение).

3. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, подведомственного Администрации Черемисиновского района Курской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» (далее - учреждение) по

профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №484 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях»;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №485 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях»;

условия оплаты труда директора учреждения, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера.

4. Месячная заработная плата работника (с учетом премий и иных стимулирующих выплат), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Администрации Черемисиновского района Курской области, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

## **II. Порядок и условия оплаты труда**

### **1. Основные условия оплаты труда:**

1) система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

2) фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения; средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований муниципального бюджета, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера, при этом объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований муниципального бюджета;

3) учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами;

4) размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), а также с учетом сложности и объема выполняемой работы;

5) директор учреждения на основе расчетов в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников;

6) размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждений, а также Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональным стандартам;

7) дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минтруда России от 10 сентября 2015 г. N 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

2) размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера

оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент, применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами;

4) с учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения;

5) работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

### 3. Порядок и условия оплаты труда работников по ПКГ:

1) размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ и указываются в приложении к настоящему Положению;

2) работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) в размере до 4,0, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения;

3) заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера;

4) размер должностного оклада директора учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения; решение об установлении размера должностного оклада директора принимается Главой Черемисиновского района Курской области;

5) должностные оклады заместителя директора, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения;

6) выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения;

7) директору учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Главой Черемисиновского района Курской области; заместителю директора и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются директором учреждения, при этом порядок и условия установления выплат стимулирующего характера директору учреждения определяются Главой Черемисиновского района Курской области.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №484 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Администрации Черемисиновского района Курской области.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются с учетом статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда приказом директора учреждения.

7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Администрации Черемисиновского района Курской области от 24.12.2009г. №485 «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях», работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам с учетом разработанных учреждением критериев, позволяющих оценить результативность работы, в зависимости от сложности, специфики, условий, режима работы, существенного перевыполнения плановых заданий и показателей.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы - до 300 процентов оклада (должностного оклада).

Порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется локальным правовым актом учреждения.

3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом разработанных учреждением критериев при условии выполнения в полном объеме и на высоком профессиональном уровне установленных плановых заданий и показателей, отсутствия жалоб со стороны граждан, своевременной и качественной подготовки документов.

Размер надбавки за качество выполняемых работ - до 100 процентов оклада (должностного оклада).

4. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы, в который включаются предыдущие периоды работы, опыт и знание по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в процентном отношении к окладу в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 3 лет - 10 процентов;
- при стаже работы от 3 до 8 лет - 15 процентов;
- при стаже работы от 8 до 15 лет - 20 процентов;
- при стаже работы свыше 15 лет - до 30 процентов.

В стаж работы, дающий право на получение работником учреждения надбавки за стаж работы, включаются:

- время нахождения на государственной и (или) муниципальной службе;
- время работы в организациях, независимо от их организационно-правовой формы:

в бухгалтерских структурных подразделениях;  
в экономических структурных подразделениях;  
в информационных структурных подразделениях;  
в юридических структурных подразделениях;  
в структурных подразделениях в сфере закупок товаров, работ, услуг;  
в структурных подразделениях документационного обеспечения;  
- время работы в органах исполнительной власти, органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях (предприятиях);

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, время нахождения на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

Выплата за стаж работы производится по основной должности.

Конкретный размер надбавки за стаж работы устанавливается работнику учреждения в трудовом договоре.

Изменение размера надбавки за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж работы.

5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

6. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам, а также их размеры устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

7. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы определяется в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) работника.

8. В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие премиальные выплаты:

премия за фактически отработанное время (за месяц). Премия за фактически отработанное время выплачивается ежемесячно в размере 16,66%;

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия к награждениям Почетными грамотами и другими наградами (в соответствии с Положениями о награждениях Черемисиновского района, Курской области, Российской Федерации);

премия к профессиональным праздникам.

Премирование осуществляется по решению директора учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.



Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения.

9. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за отчетный период. При премировании учитываются:

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

оперативность и качественный результат труда;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

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

Размер премии устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11. Премирование директора учреждения осуществляется по решению Главы Черемисиновского района Курской области в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

#### **V. Другие вопросы оплаты труда**

1. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере 2 окладов (должностных окладов), установленных на день ее выплаты по занимаемой должности.

2. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам дополнительно оказывается материальная помощь в размере до двух должностных окладов в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет и 65 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей) при предоставлении медицинских справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел и др.;

в связи со свадьбой, рождением ребенка, при выходе на пенсию;

в связи с утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия либо противоправных действий третьих лиц, при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел и др.;

один раз в календарном году на основании заявления работника учреждения.

3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

#### **VI. Заключительные положения**

Настоящее Положение носит обязательный характер. На его основе учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном Трудовым законодательством.





Приложение  
к Положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Черемисиновского района» Курской области, подведомственного Администрации Черемисиновского Курской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

### Размеры

окладов (должностных окладов) работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета Черемисиновского района» Курской области, подведомственного Администрации Черемисиновского Курской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета»

Профессиональные квалификационные группы  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Экономист	8300,00
	Юрисконсульт	8300,00
	Специалист по кадрам	8300,00
	Программист	8300,00
2-й квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	6640,00
3-й квалификационный уровень	Бухгалтер I категории	7470,00
4-й квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	8300,00
5-й квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9500,00
	Главный экономист	9500,00
<b>2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»</b>		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	9 500, 00
<b>Должности в соответствии с профессиональными стандартами</b>		
Уровни квалификации	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.
<b>Должности в соответствии с профессиональным стандартом «Специалист в сфере закупок»</b>		
5-й уровень квалификации	Специалист по закупкам	8 300,00