



Администрация города Благовещенска
Амурской области

29.03.2017

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ **856**

г. Благовещенск

Об утверждении Положений об оплате труда работников муниципальных учреждений города Благовещенска, осуществляющих деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета

На основании статьи 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлений администрации города Благовещенска от 26.12.2011 № 5998 «Об утверждении Положения об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений» и от 25.06.2015 № 2413 «Об утверждении Положения о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений»

постановляю:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Благовещенска, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения города Благовещенска, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

1.3. Положение о порядке оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального бюджетного и казенного учреждения, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу постановления администрации города Благовещенска:

от 14.05.2012 № 2155 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», «Централизованная бухгалтерия сферы культуры»;

от 15.10.2012 № 4679 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», «Централизованная бухгалтерия сферы культуры», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 14.05.2012 № 2155»;

от 16.10.2013 № 5078 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», «Централизованная бухгалтерия сферы культуры», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 14.05.2012 № 2155»;

от 12.09.2014 № 3889 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» и «Централизованная бухгалтерия сферы культуры», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 14.05.2012 № 2155»;

от 18.05.2015 № 1926 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» и «Централизованная бухгалтерия сферы культуры», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 14.05.2012 № 2155»;

от 14.10.2015 № 3831 «О внесении изменения в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования» и «Централизованная бухгалтерия сферы культуры», утвержденное постановлением администрации города Благовещенска от 14.05.2012 № 2155».

3. Руководителям муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия учреждений образования», «Централизованная бухгалтерия сферы культуры» привести в соответствие настоящему постановлению Положения об оплате труда работников учреждений.

Изменения в Положения об оплате труда работников учреждений согласовать с главным распорядителем средств городского бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя муниципальных учреждений, и управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска.

4. Настоящее постановление распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.01.2017, за исключением подпункта 1.3 пункта 1, и подлежит размещению на официальном сайте администрации города Благовещенска.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя мэра города Благовещенска О.А.Косолапова.

Мэр города Благовещенска

В.С.Калита

В.С.Калита

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА
БЛАГОВЕЩЕНСКА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения города Благовещенска, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета (далее - Положение) определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения города Благовещенска, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Амурской области и нормативными правовыми актами администрации города Благовещенска, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения после согласования с главным распорядителем средств городского

бюджета и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (приложение к Положению).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. К рекомендуемому размеру оклада (должностного оклада) для конкретного работника может применяться персональный повышающий коэффициент.

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

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.3. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (кроме Дальневосточного коэффициента и выплат за работу в южных районах Дальнего Востока).

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и администрации города Благовещенска.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

а) работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

б) 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) работникам за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

г) водителям автомобилей за ненормируемый рабочий день.

3.3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников районного коэффициента - 30% и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30% с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работнику могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере.

4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за классность водителям автомобилей.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, определенными главным распорядителем бюджетных средств.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам

учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты в процентах к окладу (должностному окладу):

- от 1 года до 5 лет - 10%;
- свыше 5 лет до 10 лет - 15%;
- свыше 10 лет до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по результатам работы за месяц, квартал, год.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

4.11. В положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

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

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения - главным распорядителем средств городского бюджета по согласованию с курирующим заместителем мэра города

Благовещенска и управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем муниципального учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

за наличие ученой степени, почетных званий.

5.8. Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 3 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденному постановлением администрации города Благовещенска от 26.12.2011 № 5998.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 и определяется главным распорядителем средств городского бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения в размере, не превышающем размера, который установлен настоящим пунктом.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в перечень, утвержденный постановлением администрации города. Предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в указанный перечень, устанавливается постановлением администрации города по предложению главного распорядителя средств городского бюджета, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с

постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной и стимулирующей частей и определяется в процентном отношении по каждой группе персонала (профессиональным квалификационным группам).

Исходной базой для установления оптимального соотношения гарантированной и стимулирующей частей фонда оплаты труда служат данные анализа структуры фонда оплаты труда (планового и фактического) по группам персонала (профессиональным квалификационным группам).

6.2. В гарантированную часть фонда оплаты труда включаются:

фонд оплаты труда для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

фонд компенсационных выплат.

6.3. При формировании фонда оплаты труда сверх сумм, направляемых на выплаты должностных окладов работникам учреждения, предусматриваются средства на выплаты в расчете на год:

- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере 3 окладов (должностных окладов);

- другие стимулирующие выплаты в размере 29,5 оклада (должностных окладов);

- материальной помощи в размере 2 должностных окладов.

При формировании фонда оплаты труда ко всем выплатам, кроме материальной помощи, применяются районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

6.5. Основной персонал учреждения - бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по финансовой работе, начальник отдела, заместитель начальника отдела, руководитель сектора.

Вспомогательный персонал учреждения - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), дежурный, гардеробщик, водитель автомобиля, делопроизводитель, секретарь-машинистка, заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, секретарь руководителя, инспектор по кадрам.

Административно-управленческий персонал учреждения - руководитель учреждения, главный бухгалтер, заместитель руководителя, ведущий специалист по информационно-техническому обеспечению, специалист по кадрам, юрисконсульт.

6.6. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется на календарный год исходя из размера субсидий бюджетному учреждению на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств от приносящей доход деятельности.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения производится выплата материальной помощи:

- при уходе в ежегодный отпуск единовременно в размере двух окладов.

7.2. Порядок и размеры выплат материальной помощи предусматриваются в коллективном договоре.

7.3. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

Приложение
к Примерному положению об оплате
труда работников муниципального
бюджетного учреждения города
Благовещенска, осуществляющего
деятельность по оказанию услуг в области
бухгалтерского учета

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ
ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО
ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Рекомендуемые минимальные размеры должностного оклада, руб.
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), гардеробщик	2378
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2473
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-	2599

	квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	2756
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля	2756
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2867
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2888
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2909
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо	2909

	ответственные) работы	
Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	2546
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, инспектор по кадрам	2625
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	2730
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, специалист по кадрам	2798
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2954
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3137
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3915
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5301
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности		

служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	4703
Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) вне профессиональных квалификационных групп (ПКГ) работников учреждения		
	Дежурный	2473
	Заместитель начальника отдела, руководитель сектора	4321
	Ведущий специалист по информационно-техническому обеспечению, юрисконсульт	3915

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА БЛАГОВЕЩЕНСКА,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В
ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения города Благовещенска, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета (далее - Положение) определяет порядок установления размеров окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального казенного учреждения города Благовещенска, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета (далее - учреждение) устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Амурской области и нормативными правовыми актами администрации города Благовещенска, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением, и включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

1.4. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении, изменении новых систем оплаты труда не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до введения, изменения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения после согласования с главным распорядителем средств городского бюджета и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного

учреждения.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов)

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения определяются на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (приложение к Положению).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. К размеру оклада (должностного оклада) для конкретного работника может применяться персональный повышающий коэффициент.

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

Размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

2.3. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат (кроме Дальневосточного коэффициента и выплат за работу в южных районах Дальнего Востока).

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспеченности учреждения финансовыми средствами.

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу не применяется к должностному окладу руководителя учреждения.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах средств, направляемых на оплату труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если

иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Амурской области и администрации города Благовещенска.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.3.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время или при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в соответствии с законодательством и с учетом финансово-экономического положения учреждения:

а) работникам за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

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

б) 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, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) работникам за работу в ночное время (с 22.00 часов до 6.00 часов) каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором;

г) водителям автомобилей за ненормируемый рабочий день.

3.3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

3.3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения к заработной плате работников

районного коэффициента - 30% и процентной надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока в размерах, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации и Амурской области.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока выплачивается в размере 30% с первого дня работы при условии проживания в указанных районах не менее 5 лет.

3.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливаются коллективным договором, положением об оплате труда работников учреждения, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, направляемых на оплату труда.

4.2. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работнику могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.3. Размеры стимулирующих выплат могут быть установлены как в процентном отношении к окладам (должностным окладам), так и в абсолютном размере.

4.4. При определении видов и размеров выплат стимулирующего характера рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.5. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы могут быть отнесены надбавки:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за классность водителям автомобилей.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями качества, определенными главным распорядителем бюджетных средств.

4.7. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам учреждения производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на получение этой выплаты в процентах к окладу (должностному

окладу):

- от 1 года до 5 лет - 10%;
- свыше 5 лет до 10 лет - 15%;
- свыше 10 лет до 15 лет - 20%;
- свыше 15 лет - 30%.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы могут быть установлены по результатам работы за месяц, квартал, год.

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

Выплаты стимулирующего характера работникам по итогам работы максимальными размерами не ограничиваются.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.10. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

4.11. В положении об оплате труда учреждения устанавливаются качественные и количественные показатели для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых данные выплаты производятся. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику исходя из критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций главного распорядителя бюджетных средств.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда (в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения) и может быть изменен в соответствии с трудовым законодательством один раз в год по итогам предшествующего года.

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

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором, в том числе конкретные размеры выплат компенсационного характера и стимулирующего характера устанавливаются:

руководителю учреждения - главным распорядителем средств городского бюджета по согласованию с курирующим заместителем мэра города Благовещенска и управлением экономического развития и инвестиций администрации города Благовещенска;

заместителям руководителя и главному бухгалтеру - руководителем муниципального учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

5.5. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключенном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329.

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами области.

5.7. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);
- единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за наличие ученой степени, почетных званий.

5.8. Премия по итогам работы (за месяц или квартал, год) и единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в порядке, установленном в приложении № 3 к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, утвержденному постановлением администрации города Благовещенска от 26.12.2011 № 5998.

5.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3 и определяется главным распорядителем средств городского бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения в размере, не превышающем размера, который установлен настоящим пунктом.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, указанного в абзаце первом настоящего пункта, могут быть установлены условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в перечень, утвержденный постановлением администрации города. Предельный уровень соотношения размеров среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в указанный перечень, устанавливается постановлением администрации города по предложению главного распорядителя средств городского бюджета, осуществляющего функции и полномочия учредителя, и по согласованию с курирующим заместителем мэра города.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения рассчитывается за календарный год с учетом всех финансовых источников формирования заработной платы. Определение размеров среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6. Формирование фонда оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда учреждения состоит из гарантированной и стимулирующей частей и определяется в процентном отношении по каждой группе персонала (профессиональным квалификационным группам).

Исходной базой для установления оптимального соотношения гарантированной и стимулирующей частей фонда оплаты труда служат данные анализа структуры фонда оплаты труда (планового и фактического) по группам персонала (профессиональным квалификационным группам).

6.2. В гарантированную часть фонда оплаты труда включаются:

фонд оплаты труда для выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

фонд компенсационных выплат.

6.3. При формировании фонда оплаты труда сверх сумм, направляемых на выплаты должностных окладов работникам учреждения, предусматриваются средства на выплаты в расчете на год:

- ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет в размере 3 окладов (должностных окладов);

- другие стимулирующие выплаты в размере 29,5 оклада (должностных окладов);

- материальной помощи в размере 2 должностных окладов.

При формировании фонда оплаты труда ко всем выплатам, кроме материальной помощи, применяются районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40 процентов.

6.5. Основной персонал учреждения - бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по финансовой работе, начальник отдела, заместитель начальника отдела, руководитель сектора.

Вспомогательный персонал учреждения - уборщик служебных помещений, водитель автомобиля, делопроизводитель, секретарь-машинистка, заведующий канцелярией, заведующий хозяйством, секретарь руководителя, инспектор по кадрам.

Административно-управленческий персонал учреждения - руководитель учреждения, главный бухгалтер, заместитель руководителя, ведущий специалист по информационно-техническому обеспечению, специалист по кадрам, юрисконсульт.

6.6. Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований городского бюджета на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

6.7. Объем средств, предусматриваемый по бюджетным сметам муниципального казенного учреждения в части оплаты труда, может быть

уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения производится выплата материальной помощи:

- при уходе в ежегодный отпуск одновременно в размере двух окладов.

7.2. Порядок и размеры выплат материальной помощи предусматриваются в коллективном договоре.

7.3. На материальную помощь не начисляются районный коэффициент и надбавка за работу в южных районах Дальнего Востока.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципального казенного
учреждения города Благовещенска,
осуществляющего деятельность по
оказанию услуг в области бухгалтерского
учета

**РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ,
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В
ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размеры должностного оклада, руб.
1	2	3
Общепрофессиональные профессии рабочих (приказ Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, дворник, сторож (вахтер), гардеробщик	2378
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2473
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по	2599

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	2756
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель автомобиля	2756
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2867
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2888
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2909
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	2909
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей		

руководителей, специалистов и служащих (приказ Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н)		
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель, секретарь-машинистка	2546
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя, инспектор по кадрам	2625
2 квалификационный уровень	Заведующий канцелярией, заведующий хозяйством	2730
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, бухгалтер-ревизор, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, экономист по договорной и претензионной работе, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, специалист по кадрам	2798
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2954
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3137
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3915
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	5301
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	4703

уровень		
Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) вне профессиональных квалификационных групп (ПКГ) работников учреждения		
	Дежурный	2473
	Заместитель начальника отдела, руководитель сектора	4321
	Ведущий специалист по информационно-техническому обеспечению, юрисконсульт	3915

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ И
ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННЫХ ПРЕМИЙ, НЕ ВХОДЯЩИХ В СИСТЕМУ
ОПЛАТЫ ТРУДА, РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
И КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩЕГО
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В ОБЛАСТИ
БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

1. Настоящее Положение разработано в целях упорядочения оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального бюджетного и казенного учреждения, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета (далее - учреждение).

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

3. Оказание материальной помощи работникам производится при наличии экономии средств по фонду оплаты труда и при условии гарантированного выполнения всех обязательств по выплате окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Материальная помощь выплачивается в случаях:

в связи с бракосочетанием, рождением детей, смертью работника или членов его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей). В случае смерти (гибели) работника в период его работы материальная помощь выплачивается близким родственникам умершего по их заявлению при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

в случае утраты или повреждения имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, хищение имущества, авария газо-, тепло- и водоснабжения) при представлении документов из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других, подтверждающих причиненный ущерб в результате указанных обстоятельств, принадлежность имуществу работнику;

в связи с необходимостью оказания высокотехнологичной медицинской помощи на территории Российской Федерации в соответствии с приказами министерства здравоохранения Российской Федерации и Амурской области работнику или члену его семьи (отцу, матери, жене, мужу, детям) за счет всех источников финансирования, в размере до 30000 рублей.

5. Порядок оказания материальной помощи работникам, а также ее допустимые размеры применительно к отдельным основаниям ее оказания определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

6. Решение об оказании материальной помощи работникам принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника), а руководителю учреждения -

главный распорядитель средств городского бюджета на основании письменного заявления руководителя учреждения.

7. За счет средств фонда оплаты труда в соответствии со статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации за примерное исполнение должностных обязанностей и другие достижения работникам могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

- в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий - до 5000 рублей;

- при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой - до 5000 рублей;

- по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) - до 3000 рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию - до 3000 рублей.

В связи с государственными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации, единовременная премия выплачивается один раз в год к государственному празднику (23 февраля или 8 марта), общая сумма - до 3000 рублей.

8. Решение о выплате единовременной премии работникам принимает руководитель учреждения, а руководителю учреждения - главный распорядитель бюджетных средств.

Размер премии работникам учреждения определяется приказом руководителя учреждения в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

Размер премии руководителю учреждения определяется нормативным правовым актом главного распорядителя бюджетных средств в пределах общей экономии по фонду оплаты труда.

9. Материальная помощь и единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, не включаются в расчет средней заработной платы и не учитываются при начислении районного коэффициента и процентных надбавок