

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОЕ СОБРАНИЕ  
ГЛУШКОВСКОГО РАЙОНА  
КУРСКОЙ ОБЛАСТИ  
ЧЕТВЕРТОГО СОЗЫВА**

**РЕШЕНИЕ**

от «29» марта 2022 г. № 293

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

На основании ст.135 Трудового кодекса РФ, решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений протокол N 11от 23 декабря 2021 года «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год», постановления Администрации Глушковского района Курской области от 01.03.2022 № 108 "О создании муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Глушковского района Курской области, Представительное Собрание Глушковского района Курской области

**РЕШИЛО:**

1. Утвердить прилагаемое Положение «О порядке оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Глушковского района Курской области».
2. Настоящее решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Представительного  
собрания Глушковского района

Ф.И. Отрохов

Глава Глушковского района  
Курской области

П.М.Золотарев

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО**

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр бюджетного учета» Глушковского района Курской области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Администрации Глушковского района Курской области № 49 от 10.03.2017г. «Об установлении предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, и средней заработной платы работников этих организаций», [бухгалтерского учета" \(далее - Положение\), на основе Положения об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Губернатора Курской области от 29.12.2007 N 596 "О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, органов исполнительной власти области и иных государственных органов, созданных в соответствии с Уставом Курской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений", утвержденным решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений протокол N 11от 23 декабря 2021 года «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год».](#)

2. Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) работников муниципального казенного учреждения, подведомственного Администрации Глушковского района, 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;

наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера.

3. 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.

4. 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.

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

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

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

6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

7. 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 бюджета муниципального района, 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 бюджета муниципального района

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

8. 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.

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем 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.

10. Руководитель учреждения на основе расчетов в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - до 5,0.

11. 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.

12. 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**

13. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](#), [приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](#), приказом Минтруда России от 10 сентября 2015 г. N 625н ["Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок"](#), приказом Минтруда России от 6 октября 2015 г. N 691н ["Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"](#), приказом Минтруда России от 21 февраля 2019 г. N 103н ["Об утверждении профессионального стандарта "Бухгалтер"](#), приказом Минтруда России от 15 июня 2020 г. N 333н ["Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией"](#), приказом Минтруда России от 29 сентября 2020 г. N 675н ["Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем"](#), приказом Минтруда России от 29 сентября 2020 г. N 680н ["Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем"](#).

14. К окладам (должностным окладам) работников на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

15. 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.

16. 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 руководителем персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами на основании предложений заместителя руководителя, координирующего деятельность соответствующего структурного подразделения учреждения, в котором занят соответствующий работник.

17. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

18. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

19. 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.

20. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей (начальников) структурных подразделений (отделов) устанавливаются на 15 - 35% ниже окладов (должностных окладов) руководителей (начальников) соответствующих структурных подразделений (отделов).

21. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются 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.

### **4. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

22. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя - главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

23. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до четырех размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется Администрацией Глушковского района Курской области.

24. Должностной оклад заместителя руководителя-главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

25. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя руководителя- главного бухгалтера в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

26. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Администрацией Глушковского района, Заместителю руководителя-главному бухгалтеру выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя- главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя-главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 4.

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

28. В соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](#) и перечнем видов 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);

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников, если иное не установлено федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, органами местного самоуправления Глушковского района.

30. 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.

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

32. Выплаты компенсационного характера в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 [Трудового кодекса Российской Федерации](#).

33. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за счет и в пределах фонда оплаты труда приказом руководителя учреждения.

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

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

35. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

36. Надбавка за интенсивность 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 работы - до 300 процентов оклада (должностного оклада).

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

37. 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).

38. Надбавка за стаж непрерывной 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 - до 10 процентов;

при стаже работы от 3 до 8 лет - до 15 процентов;

при стаже работы от 8 до 15 лет - до 20 процентов;  
при стаже работы от 15 до 20 лет - до 25 процентов;  
при стаже работы свыше 20 лет - до 30 процентов.

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

- 1) время нахождения на государственной и (или) муниципальной службе;
- 2) 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;

- 3) 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 непрерывной работы производится по основной должности.

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

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

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

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

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

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

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

43. 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.

44. 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).

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

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

47. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, работникам дополнительно оказывается материальная помощь в следующих случаях:

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

в связи с длительной болезнью или несчастием, постигшим самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей);

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

на основании заявления работника учреждения.

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

## **VI. Заключительные положения**

49. 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»  
Глушковского района, подведомственного  
Администрации Глушковского района  
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» ГЛУШКОВСКОГО РАЙОНА,  
ПОДВЕДОМСТВЕННОГО АДМИНИСТРАЦИИ ГЛУШКОВСКОГО РАЙОНА КУРСКОЙ ОБЛАСТИ,  
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОКАЗАНИЮ УСЛУГ В  
ОБЛАСТИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА"**



**Профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

| Квалификационный уровень                            | Должности, отнесенные к квалификационным группам                       |  | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------|
| Общептраслевые должности служащих третьего уровня   |                                                                        |  |                                           |
| 1-й квалификационный уровень                        | юрисконсульт                                                           |  | 8300                                      |
| 1-й квалификационный уровень                        | Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности |  | 8300                                      |
| 1-й квалификационный уровень                        | Инженер-программист                                                    |  | 8300                                      |
| Общептраслевые должности служащих четвертого уровня |                                                                        |  |                                           |
| 1-й квалификационный уровень                        | начальник отдела                                                       |  | 9500                                      |

**Должности в соответствии с профессиональными стандартами**

| Уровни квалификации                                                                          | Наименование должностей             | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------------|
| Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист в сфере закупок"          |                                     |                                           |
| 5-й уровень квалификации                                                                     | специалист по закупкам              | 8300                                      |
| Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Бухгалтер"                           |                                     |                                           |
| 5-й уровень квалификации                                                                     | бухгалтер                           | 8300                                      |
| Должности в соответствии с профессиональным стандартом "Специалист по управлению персоналом" |                                     |                                           |
| 5-й уровень квалификации                                                                     | Специалист по управлению персоналом | 8300                                      |

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ**

| Квалификационный уровень                       | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным группам | Размер оклада (должностного оклада), руб. |
|------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| Общетраслевые профессии рабочих первого уровня |                                                          |                                           |
| 1-й квалификационный уровень                   | уборщик служебных помещений                              | 5200                                      |



|                              |                          |           |      |
|------------------------------|--------------------------|-----------|------|
| 1-й квалификационный уровень | сторож(вахтер) помещений | служебных | 5200 |
|------------------------------|--------------------------|-----------|------|

|                              |                                                       |      |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|------|
| 1-й квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 6000 |
|------------------------------|-------------------------------------------------------|------|

Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня

|                              |                     |      |
|------------------------------|---------------------|------|
| 1-й квалификационный уровень | водитель автомобиля | 7000 |
|------------------------------|---------------------|------|