



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КОТЕЛЬНИКОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 16.12.2016 г. № 677**

Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих полномочия по ведению бюджетного учета и формированию бюджетной отчетности казенных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом Котельниковского муниципального района Волгоградской области, постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об утверждении Порядка оплаты труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области», постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» администрация Котельниковского муниципального района Волгоградской области постановляет:

1. Утвердить прилагаемые Общие требования к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих полномочия по ведению бюджетного учета и формированию бюджетной отчетности казенных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области.

2. Поручить:

1) отделу культуры, спорта и молодежной политики и отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области:

утвердить положения по оплате труда муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области,

подведомственных отделам, в соответствии с положениями настоящего постановления;

произвести расчет оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделам, согласованный с отделом бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области;

2) руководителям муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области, подведомственных отделу культуры, спорта и молодежной политики и отделу образования администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области, в течение 7-ми дней со дня вступления в силу настоящего постановления представить свои предложения по нормативной численности работников муниципальных учреждений на 2017 год, согласованные с отделом бюджетно-финансовой политики и казначейства и отделом по экономической политики администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области;

3) отделу бюджетно-финансовой политики и казначейства администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области производить финансирование мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, в пределах фонда оплаты труда учреждения

3. Признать утратившими силу:

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 22.10.2009 г. № 1237 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия» Котельниковского муниципального района Волгоградской области»;

постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 27.10.2010 г. № 1449 «О внесении изменений в постановление главы Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 22.10.2009 г. № 1237 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений «Централизованная бухгалтерия» Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

4. Контроль над исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области Петренко А.А.

5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания.

Глава администрации
Котельниковского муниципального
района Волгоградской области

С.А. Понкратов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Котельниковского муниципального
района Волгоградской области
от 16.12.2016 г. № 677

ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ

к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений,
осуществляющих полномочия по ведению бюджетного учета и формированию
бюджетной отчетности казенных учреждений Котельниковского
муниципального района Волгоградской области

1. Настоящие Общие требования разработаны в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об оплате труда работников муниципальных учреждений, осуществляющих полномочия по ведению бюджетного учета и формированию бюджетной отчетности казенных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее - Положения об оплате труда), к порядку их разработки и утверждения.

Перечень должностей работников муниципальных учреждений, осуществляющих полномочия по ведению бюджетного учета и формированию бюджетной отчетности казенных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области, представлен в приложении № 1 к настоящему Положению.

2. Положения об оплате труда разрабатываются на основе действующего законодательства, нормативных правовых актов Российской Федерации, Волгоградской области и Котельниковского муниципального района Волгоградской области (далее – муниципальный район).

3. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

- 1) общие положения;
- 2) основные условия оплаты труда работников учреждений;
- 3) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 4) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 5) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;
- 6) другие вопросы оплаты труда.

4. Раздел «Общие положения» включает:

- 1) преамбулу со ссылкой на нормативные правовые акты, являющиеся основанием принятия Положения об оплате труда;
- 2) общее описание применяемой системы оплаты труда и ее основные элементы;
- 3) краткую характеристику системы оплаты труда, применяемой для отдельных категорий работников учреждения (при необходимости);
- 4) общее описание формирования фонда оплаты труда учреждений, индексации заработной платы работников учреждения;
- 5) условие, что оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

5. Раздел «Основные условия оплаты труда работников учреждений» включает:

1) размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам;

2) размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы.

Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

Установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения с учетом минимального оклада (ставки) по соответствующей профессиональной квалификационной группе, а также требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 25.02.2015 г. № 148 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области» (далее – постановление № 148), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный постановлением № 148 применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок

работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящими Общими требованиями, устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам приведены в приложении № 2.

Размеры базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы, приведены в приложении № 3.

6. Раздел «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера.

К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

1) выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - четыре процента оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 – до шести процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до восьми процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры снижены по сравнению с порядком и условиями

установления и размерами фактически выплачиваемых повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящих Общих требований при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата не производится;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере 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 двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

Выплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня водителям определяется коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором и устанавливается в размере не более 30 процентов должностного оклада (ставки).

Размер (фиксированный или предельный) повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда;

3) выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа, предусмотренных пунктом 6 настоящих Общих требований, размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда.

7. Раздел «Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера» включает виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений и их заместителей) относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам в зависимости от их фактической загруженности.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- за вклад работников в выполнение основных показателей деятельности учреждения;

- за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

- за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением муниципальных и ведомственных программ;

- за соблюдение финансовой и исполнительской дисциплины;

- за соблюдение сроков бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности;

- за отсутствие санкций со стороны проверяющих органов;

- иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяются руководителем учреждения и устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями эффективности труда и не может превышать 100 % от оклада (должностного оклада). Надбавка устанавливается на определённый срок, но не более чем на год.

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за квалификационную категорию (классность);

б) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается водителям автомобилей в следующих размерах:

- водителям автомобилей 2 класса – 0,05 оклада (должностного оклада), ставки;

- водителям автомобилей 1 класса – 0,15 оклада (должностного оклада), ставки.

Квалификационные категории «водитель автомобиля 2 класса», «водитель автомобиля 1 класса» устанавливаются водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «Д», «Е»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля 2 класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Е» или «Д».

Квалификационная категория «водитель автомобиля 1 класса» устанавливается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля 2 класса» не менее двух лет, при наличии водительского удостоверения с открытыми категориями «В», «С», «Д» и «Е».

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждения, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в размерах:

№	Основание установления дополнительного повышающего коэффициента	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	Наличие ученой степени доктора наук, кандидата наук, при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	0,20
2.	Наличие почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	0,15
3.	Наличие почетных знаков, начинающихся со слова «Отличник», «За достижения» и других ведомственных (отраслевых) почетных знаков, при условии соответствия их профилю деятельности Учреждения	0,10

Работникам, имеющим два и более почетных звания или два и более нагрудных знака, надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, нагрудных знаков устанавливается по одному из почетных званий, нагрудных знаков по выбору работника.

При работе на условиях неполного рабочего времени надбавка за наличие ученой степени, почетного звания работнику пропорционально уменьшается.

3) выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет - надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет.

Выплаты за общий трудовой стаж устанавливаются работникам учреждений в целях укрепления их кадрового состава.

Размеры выплат за общий трудовой стаж в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются:

- от 1 до 8 лет - 10 процентов;
- от 8 до 13 лет - 15 процентов;
- от 13 до 18 лет - 20 процентов;
- от 18 до 23 лет - 25 процентов;
- свыше 23 лет - 30 процентов.

Установление (изменение) размера выплаты за общий трудовой стаж производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4) премиальные выплаты:

- а) премия по итогам работы (за квартал, год).

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- проявление самостоятельности, ответственного отношения к работе;

Показатели премирования, порядок выплаты, период и размер ежеквартальной премии определяются положением об оплате труда.

Премия по итогам работы (за квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии по итогам работы (за квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год – 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения квартала работник лишается права на получение премии по итогам работы за квартал.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Основаниями для снижения премии по итогам работы (за квартал, год) могут быть:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководителя учреждения, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей;
- нарушение дисциплины труда;
- наличие обоснованных претензий от учреждений, которым оказываются услуги;
- несоблюдение требований охраны труда.

Порядок и размеры снижения ежеквартальной премии определяются положением об оплате труда.

Премия по итогам работы (за квартал, год) не начисляется:

- период временной нетрудоспособности;
- в период нахождения в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, учебном отпуске, иных

дополнительных отпусках, отпуске без сохранения заработной платы.

При выполнении дополнительной работы, связанной с совмещением должностей, увеличением объема работы, расширением зон обслуживания, а также при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, премия начисляется только по основной должности.

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

Размеры единовременной премии составляют:

- к юбилейным датам работника (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет) – не более 0,5 оклада (должностного оклада);

- при увольнении в связи с уходом на пенсию – не более 1,0 оклада (должностного оклада);

- в связи с награждением – не более 0,5 оклада (должностного оклада).

Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Работникам, работающим неполное рабочее время, размер выплат стимулирующего характера устанавливается исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

8. Раздел «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения» включает условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, а также критерии и особенности определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этих учреждений.

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения определяются Положением об оплате труда в соответствии с постановлением администрации Котельниковского муниципального района Волгоградской области от 26.10.2016 г. № 565 «Об

утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений Котельниковского муниципального района Волгоградской области».

При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причищающаяся работнику заработка плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника Учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

9. Раздел «Другие вопросы оплаты труда» регулирует вопросы оказания из фонда оплаты труда работникам материальной помощи и другие вопросы.

Из фонда оплаты труда учреждения работникам может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Общим требованиям к
положениям об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, осуществляющих
полномочия по ведению
бюджетного учета и
формированию бюджетной
отчетности казенных
учреждений Котельниковского
муниципального района
Волгоградской области

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений, осуществляющих
полномочия по ведению бюджетного учета и формированию бюджетной
отчетности казенных учреждений Котельниковского муниципального района
Волгоградской области

1. Руководитель.
2. Заместитель руководителя.
3. Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера.
4. Начальник отдела.
5. Ведущий инженер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт.
6. Инженер 1 категории, бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории, юрисконсульт 1 категории.
7. Заведующий: копировально-множительным бюро, машинописным бюро, архивом, хозяйством, складом, экспедицией
8. Инженер 2 категории, бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории, инспектор, секретарь руководителя, программист, юрисконсульт 2 категории.
9. Инженер, бухгалтер, экономист.
10. Уборщик служебных помещений, сторож, водитель автомобиля.

Примечание: наименования должностей являются обобщающими, в штатном расписании допускается их конкретизация через указание на выполняемые функции.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Общим требованиям к
положениям об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, осуществляющих
полномочия по ведению
бюджетного учета и
формированию бюджетной
отчетности казенных
учреждений Котельниковского
муниципального района
Волгоградской области

РАЗМЕРЫ
базовых окладов (ставок) работников учреждений применительно к
соответствующим профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Базовый размер должностного оклада, руб.
Заместитель главного бухгалтера	8740
Начальник отдела	9100
Ведущий инженер, ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий юрисконсульт	7143
Инженер 1 категории, бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории, юрисконсульт 1 категории	6803
Заведующий: копировально-множительным бюро, машинописным бюро, архивом, хозяйством, складом, экспедицией	5860
Инженер 2 категории, бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории, юрисконсульт 2 категории, секретарь руководителя, программист, инспектор	6200
Инженер, бухгалтер, экономист	6000

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Общим требованиям к
положениям об оплате труда
работников муниципальных
учреждений, осуществляющих
полномочия по ведению
бюджетного учета и
формированию бюджетной
отчетности казенных
учреждений Котельниковского
муниципального района
Волгоградской области

РАЗМЕРЫ
базовых окладов работников учреждений по должностям, не включенными в
профессиональные квалификационные группы

Наименование должности	Базовый размер должностного оклада, руб.
Уборщик служебных помещений	4350
Сторож	4350
Водитель автомобиля	5645