



**АДМИНИСТРАЦИЯ ТЕГУЛЬДЕТСКОГО РАЙОНА**  
**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Тегульдет

18.10.2017

№ 510

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников  
Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия  
образовательных организаций»

В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации  
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников  
Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия  
образовательных организаций» согласно приложению.

2. Настоящее постановление опубликовать в газете Общества  
с ограниченной ответственностью «Таёжный меридиан» и разместить  
в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте  
Администрации Тегульдетского района [http:// teguldet.tomsk.ru](http://teguldet.tomsk.ru).

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального  
опубликования в газете Общества с ограниченной ответственностью «Таежный  
меридиан» и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 сентября  
2017 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить  
на первого заместителя Главы Тегульдетского района Салутин О.В.

Глава Тегульдетского района

И.А. Клишин

Д.И. Бадьев  
2-12-88

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения  
«Централизованная бухгалтерия образовательных организаций»

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия образовательных организаций» (далее по тексту – Положение) и устанавливает:

размеры должностных окладов;

наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Оплата труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих в муниципальных казенных образовательных организациях Тегульдетского района, осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 27 апреля 2009 года № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений».

1.3. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется за счет средств бюджетных ассигнований, предусмотренных на соответствующий финансовый год, и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

## 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей и специалистов, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

№	Должности	Размер должностного оклада /рублей/
	Должности профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист	5401

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория – <i>бухгалтер, экономист</i>	5611
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория - <i>бухгалтер, экономист</i>	5821
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» - <i>бухгалтер, экономист</i>	6231

### 3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 3.1.1. Доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3.1.2. Доплата за расширение зон обслуживания;
- 3.1.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 3.1.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 3.1.5. Повышенная оплата сверхурочной работы;
- 3.1.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3.2. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.3. Компенсационные выплаты, указанные в пункте 3.1 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

### 4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работникам учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты.

4.1.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников и не могут превышать 6000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года приказом директора МКУ «Централизованная бухгалтерия образовательных организаций».

Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.1.2. Работникам учреждения устанавливается премия за выполненную работу по итогам работы за месяц в размере до 50 процентов должностного оклада.

4.1.3. За счет экономии фонда оплаты труда работникам устанавливаются премии:

- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по результатам работы за год.

Основанием для премирования является отсутствие фактов снижения (лишения премий в течение года, по результатам работы за месяц, за ненадлежащее исполнение своих обязанностей).

4.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и устанавливаются в коллективном договоре или локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения соответствующего представительного органа работников.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

4.4. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.5. Работникам учреждения, принятым временно, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, производится пропорционально отработанному времени.

## 5. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в коллективном договоре или локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников и

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.