

**Положение о системе оплаты труда работников
муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и
отчетности» городского округа Ступино Московской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет состав, размер и условия оплаты труда сотрудников муниципального казенного учреждения «Центр бухгалтерского учета и отчетности» городского округа Ступино Московской области (далее – МКУ «ЦБУ», Учреждение).

**2. Система оплаты труда, источники и порядок формирования фонда
оплаты труда.**

2.1 Оплата труда сотрудникам учреждения производится в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения.

2.2. Размеры денежного содержания является основой для формирования фонда оплаты труда, планируемого на содержание сотрудников МКУ «ЦБУ» за счет средств, предусмотренных бюджетом городского округа Ступино Московской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

2.3. Размер заработной платы работников МКУ «ЦБУ» устанавливается за фактически отработанное время, является нормируемой величиной и определяется действующим законодательством и настоящим Положением.

2.4. Денежное содержание сотрудников Учреждения состоит из должностного оклада по занимаемой должности, ежемесячных и дополнительных выплат, выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера.

Ежемесячные выплаты включают в себя:

- надбавку к должностному окладу за особые условия работы;
- надбавку к должностному окладу за выслугу лет;
- ежемесячное денежное поощрение.

Дополнительные выплаты включают в себя:

- единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее - единовременная выплата);

- материальную помощь;
- премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

2.5. Должностные оклады сотрудников Учреждения устанавливаются в размерах, кратных должностному окладу специалиста II категории применяемого для расчета должностного оклада, в органах государственной власти Московской области.

2.6. Коэффициенты, применяемые при исчислении должностных окладов лиц, сотрудников установлены настоящим Положением.

2.7. Размер должностного оклада работника МКУ «ЦБУ» указывается в трудовом договоре, в соответствии со штатным расписанием, с учетом настоящего Положения.

2.8. Должностные оклады по должностям руководителей и работников МКУ «ЦБУ» могут ежегодно индексироваться соразмерно изменению должностного оклада специалиста II категории, применяемого для расчета должностного оклада, в органах государственной власти Московской области.

2.9. Надбавка к должностному окладу за особые условия работы (сложность, интенсивность, напряженность, специальный режим работы) устанавливаются в размере от 1 до 100 (ста) процентов и выплачивается ежемесячно одновременно с должностным окладом.

2.10. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия работы выплачивается со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера соответствующей надбавки. Надбавка к должностному окладу за особые условия работы сотрудникам МКУ «ЦБУ» устанавливается руководителем учреждения. Руководителю МКУ «ЦБУ» надбавка устанавливается распоряжением администрации городского округа Ступино Московской области.

3. Оплата труда.

3.1. При формировании фонда оплаты труда сотрудникам МКУ «ЦБУ» предусматриваются средства в расчете на одного сотрудника в т.ч.:

- 12 должностных окладов;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия труда, сложность и специальный режим работы в размере 12 должностных окладов;
- ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет в размере 3 должностных окладов;

- выплаты компенсационного и стимулирующего характера по результатам работы в размере 9 должностных окладов;
- материальной помощи в размере 2 должностных окладов;
- выплат социального характера в размере, установленном нормативными правовыми актами городского округа Ступино Московской области в размере 1 должностных окладов.

3.2. Штатное расписание МКУ «ЦБУ» утверждается директором Учреждения по согласованию с Учредителем.

3.3. Должностные оклады работников МКУ «ЦБУ» устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должностей работников	Соотношение должностных окладов в кратности к должностному окладу специалиста II категории в органах государственной власти Московской области
Руководство		
1	Директор	3,8
2	Заместитель директора	3,5
3	Заместитель директора по АХЧ	3,2
Административно-управленческий персонал		
4	Юрист	2,4
5	Специалист по кадрам	2,4
6	Делопроизводитель	2,2
Планово-экономический отдел		
7	Начальник отдела	3,1
8	Руководитель сектора планово-экономической деятельности	2,8

9	Руководитель сектора взаимодействия при осуществлении закупок для муниципальных нужд	2,6
10	Главный экономист	2,6
11	Ведущий экономист	2,4
12	Консультант	2,4
Отдел расчетов заработной платы		
13	Начальник отдела	3,1
14	Руководитель сектора	2,8
15	Старший бухгалтер	2,6
16	Ведущий бухгалтер	2,4
Отдел учета хозяйственных операций и материальных ценностей		
17	Начальник отдела	3,1
18	Руководитель сектора	2,8
19	Старший бухгалтер	2,6
20	Ведущий бухгалтер	2,4
21	Ведущий бухгалтер - ревизор	2,2
Отдел информатизации и сопровождения программ		
22	Начальник отдела	3,1
23	Заместитель начальника отдела	2,8
24	Инженер-программист	2,6
25	Программист	2,4

3.4. В должностной оклад не включаются доплаты компенсационного характера, надбавки стимулирующего характера, премии, а также социальные выплаты.

3.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МКУ «ЦБУ» и средней заработной платы работников учреждения за отчетный год устанавливается в кратности от 1 до 3.

3.6. Надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы, дающего право для получения этой надбавки в следующих размерах:

- 10 процентов должностного оклада при стаже от 1 года до 5 лет;
- 15 процентов должностного оклада при стаже от 5 до 10 лет;
- 20 процентов должностного оклада при стаже от 10 до 15 лет;
- 30 процентов должностного оклада при стаже свыше 15 лет.

Конкретный стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, и размер надбавки определяются комиссией, образуемой в МКУ «ЦБУ», в соответствии с Положением.

Надбавка за выслугу лет выплачивается ежемесячно со дня, следующего за днем возникновения права на назначение или изменение размера соответствующей надбавки. Надбавка за выслугу лет исчисляется исходя из должностного оклада.

4. Определение компенсационных выплат

4.1. В МКУ «ЦБУ» устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

- а) за совмещение профессий (должностей) в пределах должностного оклада совмещаемой должности;
- б) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени), за сверхурочную работу.

4.2. Размер выплат компенсационного характера работникам МКУ «ЦБУ» определяется в соответствии с положениями действующего законодательства и устанавливается приказом директора Учреждения.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам МКУ «ЦБУ» исчисляются исходя из должностного оклада, выплачиваются ежемесячно одновременно с должностным окладом.

5. Определение стимулирующих выплат

5.1. Установление выплат стимулирующего характера производится в пределах средств фонда оплаты труда с учетом показателей результатов труда, устанавливаемых локальными нормативными актами учреждения.

5.2.К стимулирующим выплатам относятся:

- а) ежемесячное поощрение;
- б) ежемесячная премия по результатам работы за квартал, год;
- в) единовременные премии:
 - за выполнение особо важных и сложных заданий, за образцовое качество выполняемых работ, наставничество;
 - за добросовестную службу (работу) и в связи с юбилейными датами;
 - в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - в связи с выходом на пенсию;
- г) иные выплаты стимулирующего характера, установленные действующим законодательством.

5.3.Основными показателями премирования являются:

- высокое качество выполнения работы, в том числе результативность, организованность при выполнении должностных обязанностей;
- инициатива в выдвижении предложений и решении вопросов по рационализации и повышению эффективности работы учреждения;
- оперативность выполнения важных заданий;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны заявителей;
- проявление творческого подхода к решению вопросов, входящих в компетенцию работника;
- выдвижение предложений, осуществление мероприятий, способствующих снижению материальных и финансовых ресурсов учреждения;
- своевременное принятие мер, направленных на недопущение возникновения конфликтных ситуаций.

5.4. Ежемесячное денежное поощрение сотрудникам устанавливается в размере до 100 (ста) процентов должностного оклада (тарифной ставки), выплачивается одновременно с должностным окладом.

Ежеквартальная премия по результатам работы устанавливается в размере до 100 (ста) процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Ежегодная премия по результатам работы устанавливается в размере до 100 (ста) процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Единовременные премии:

- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за добросовестную службу, в связи с юбилейными датами;

- в связи с государственными праздниками, установленными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в связи с выходом на пенсию,
устанавливаются в размере до 100 (ста) процентов должностного оклада (тарифной ставки).

Стимулирующие выплаты работникам Учреждения производятся на основании приказа руководителя муниципального казенного учреждения.

5.5. Размер ежемесячного поощрения, премии по результатам работы за квартал (год), единовременных (разовых) премий руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации городского округа Ступино Московской области.

5.6. Сотрудникам Учреждения за выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается премия в порядке в размере не более 12 должностных окладов в год.

5.7. Выплата ежемесячной премии работникам МКУ «ЦБУ» не производится по итогам месяца, в котором работник уволен из учреждения.

6. Определение социальных выплат

6.1. Работникам МКУ «ЦБУ» выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год. Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки результатов труда указанных лиц. Для расчета размера материальной помощи принимается размер должностного оклада, установленный на месяц выплаты материальной помощи.

6.2. Работникам МКУ «ЦБУ», не отработавшим полного календарного года, выплачивается материальная помощь пропорционально отработанному в этом году времени.

6.3. Работникам МКУ «ЦБУ» производятся иные выплаты социального характера, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.4. Работникам МКУ «ЦБУ» может выплачиваться дополнительно материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (супруги, родители, дети);
- в случае тяжелой или длительной болезни работника на приобретение дорогостоящих медикаментов.

Выплата производится на основании заявления работника.

7. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8. Оплата отпусков

8.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам МКУ «ЦБУ» предоставляется в размере 28 календарных дней.

Размер средней заработной платы для отпуска определяется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

9. Заключительные положения.

9.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.