



МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ГОРОД ЯРОВОЕ  
АЛТАЙСКОГО КРАЯ  
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЯРОВОЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

27.11.2023

№ 1590

г. Яровое

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания» г.Яровое

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Уставом муниципального образования город Яровое Алтайского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания» г.Яровое (прилагается).
2. Отделу информационных технологий разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации города Яровое Алтайского края.
3. Организационному отделу направить постановление для опубликования в «Сборнике муниципальных правовых актов муниципального образования город Яровое Алтайского края».
4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2024.
5. Контроль, за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города

В.И. Шилов

Приложение  
к постановлению  
администрации города

от 27.11.2023 № 1590

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения  
«Центр бухгалтерского обслуживания»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания» (далее МБУ «ЦБО») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации города Яровое Алтайского края от 25.04.2018 N 357 "Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств городского бюджета" (далее - "Постановление об оплате труда"), и определяет систему оплаты труда работников МБУ «Центр бухгалтерского обслуживания», в том числе:

условия установления оклада (должностного оклада);

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи.

1.2. Штатное расписание МБУ «ЦБО» утверждается руководителем, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности работников учреждения.

Наименования должностей работников определяются в соответствии с наименованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема бюджетных ассигнований бюджета города, направляемых на выплату заработной платы работникам, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.4. Оклад (должностной оклад) работников для расчета фонда оплаты труда учреждения определяется в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

(районного коэффициента), а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - "выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных").

## Раздел 2. Система оплаты труда работников

Оплата труда работников состоит из:  
оклада (должностного оклада);  
выплат компенсационного и стимулирующего характера.

### 2.1. Порядок установления должностных окладов

Размеры окладов (должностных окладов), работников устанавливаются в соответствии с приложением к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Центр бухгалтерского обслуживания».

Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) производится в размерах и в сроки, установленные постановлением Администрации города Яровое Алтайского края.

### 2.2. Виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера и критерии их установления

2.2.1. С учетом условий труда работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края и муниципального образования.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда организации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

В целях определения размера указанных выплат работодатель организует проведение специальной оценки условий труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации, Алтайского края, муниципального образования предусмотрены дополнительные гарантии по оплате труда отдельным категориям работников.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются следующие виды выплат:

оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

оплата труда работников, привлекающихся к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни, производится в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

В случае если месячная заработная плата работников без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонализированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), а также выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.

### 2.3. Виды, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления

2.3.1. Работникам, специалистам и служащим могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за выслугу лет;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам);

иные выплаты.

Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам конкретизируются в трудовых договорах работников, выплачиваются на основании приказа учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются за надлежащее выполнение порученной работы в размере 100%.

Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

Надбавка за выслугу лет (в годах)	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 3 до 5	10
от 5 до 10	15
от 10 до 15	20
свыше 15	30

В стаж работы для установления ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются периоды работы в данном учреждении, периоды работы по осуществлению экономической деятельности и ведению бухгалтерского учета.

Выплата за выслугу лет начисляется за время, фактически отработанное в календарном месяце с момента возникновения у работника права на назначение или изменение размера этой выплаты. В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за выслугу лет наступило в период исполнения трудовых обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы, когда за ним сохраняется средняя заработная плата, и в других аналогичных случаях, при которых сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка.

Документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка. Ответственность за своевременный пересмотр размера выплаты за выслугу лет, выплачиваемой работникам, возлагается на инспектора по кадрам. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения выплаты за

выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основному месту работы.

Единовременные (разовые) премии выплачиваются:  
в связи с профессиональным праздником;  
в связи с юбилейными датами.

Размер единовременных (разовых) премий работнику не может превышать одного оклада (должностного оклада) в год.

Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, и максимальными размерами не ограничивается.

Премияльная выплата по итогам работы назначается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода. Премия выплачивается одновременно с заработной платой с учетом фактически отработанного работником времени.

### Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда и осуществления иных выплат руководителю и заместителю руководителя

3.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

п/п	Группа по оплате труда руководителей	Численность работников учреждения(чел)	Размер должностного оклада, руб.
1.	I группа	до 80	21451
2.	II группа	до 70	16617
3.	III группа	до 60	15387
4.	IV группа	до 50	14434
5.	V группа	до 40	13540

Группа по оплате труда пересматриваются не чаще 1 раза в год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников (таблица 1).

Таблица 1

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения (организации) и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5

Под фактической численностью работников учреждения (организации) необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения (организации) определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только после разрешения Учредителя. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

Должностные оклады заместителя руководителя учреждения, главного экономиста устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Приложение  
к Положению об оплате труда  
работников муниципального  
бюджетного учреждения  
«Центр бухгалтерского  
обслуживания»

Размеры окладов (должностных окладов)  
работников муниципального бюджетного учреждения  
«Центр бухгалтерского обслуживания»

Наименование должностей, профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размер оклада, рублей
Руководители, специалисты и служащие	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
специалист по кадровому делопроизводству	5777
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
руководитель группы	7608
ведущий экономист	7050
экономист	6418
бухгалтер I категории	6418
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
директор	13540
заместитель директора	9478
главный экономист	9478