



**Красноярский край  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
Тюхтетского района  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

15.12.2015

с. Тюхтет

№ 428-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района

В соответствии с Федеральным законом 131-ФЗ от 06.10.2003 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Тюхтетского района от 18.09.2015 № 256-п «О создании муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района», решением Тюхтетского районного Совета депутатов от 15.05.2012 № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», руководствуясь статьями 6, 33, 36 Устава Тюхтетского района, **ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района согласно приложению.

2. Настоящее постановление опубликовать в газете «Голос Тюхтета» и разместить на официальном сайте администрации Тюхтетского района в сети Интернет.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Тюхтетского района по экономике и финансам (Е.А. Кориш).

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования, и применяется к правоотношениям, возникших с 01.01.2015 года.

Глава района

Г.П. Дзалба

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**  
**«Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района**

**Статья 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района (далее по тексту – Учреждение). Положение разработано на основании статей 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, решения Тюхтетского районного Совета депутатов от 15.05.2012 № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», Устава Учреждения, утвержденного постановлением администрации Тюхтетского района от 18.09.2015 № 256-п.

2. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя:

-размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

-выплаты единовременной материальной помощи, размеры и условия их осуществления;

-условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера.

3. Положение об оплате труда утверждается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4. Положения об оплате труда работников учреждения утверждаются постановлением администрации Тюхтетского района Красноярского края.

5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**Статья 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы,**  
**определяемые по квалификационным уровням профессиональных**  
**квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в**  
**профессиональные группы**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы, в

соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247-н и № 248-н от 29.05.2008г. общепрофессиональным справочником профессий рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в положениях об оплате труда.

### **Статья 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами РФ, Красноярского края и органов местного самоуправления Тухтетского района содержащие нормы трудового права и настоящего Положения.

2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, за работу в ночное время, работа в выходной или нерабочий праздничный день, предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, предусматривают:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - до 30%;

3. Конкретный размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда для каждого работника дифференцированно, в зависимости от объема и качества выполняемой работы, определяется заключенным с ним договором.

### **Статья 4. Выплаты стимулирующего характера**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада).

4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

-работников, подчиненных непосредственно руководителю - по представлению руководителя учреждения;

-заведующих отделов учреждения, работников, подчиненных заведующим отделов, - по представлению главного бухгалтера, заведующих отделов учреждения.

Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей при ведении бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

-непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий в определенный период.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

## **Статья 5. Единовременная материальная помощь**

1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), а также при предоставлении очередного отпуска

3. Размер единовременной материальной помощи при предоставлении очередного отпуска не может превышать двух должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и трех тысяч рублей по каждому другому основанию, предусмотренному пунктом 2 настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений

производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

## **.Статья 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера**

6.1. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

6.3. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

Руководителю и главному бухгалтеру учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы

6.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада).

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, главному бухгалтеру Учреждения определяются согласно приложению №6 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат руководителю и главному бухгалтеру учреждения определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению.

6.7. Руководителю и главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей), а также при предоставлении очередного отпуска

Размер единовременной материальной помощи при предоставлении очередного отпуска руководителю не может превышать 3,5 должностного оклада с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и трех тысяч рублей по каждому другому основанию.

Размер единовременной материальной помощи при предоставлении очередного отпуска главному бухгалтеру не может превышать двух должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и трех тысяч рублей по каждому другому основанию.

6.8. При осуществлении выплат по итогам работы руководителю и главному бухгалтеру учитываются выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда ;

-качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

-эффективность финансово- экономической деятельности учреждения.

6.9. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

6.10. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пособий по временной нетрудоспособности, отпусков и так далее.

6.11. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

6.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы руководителю и главному бухгалтеру, устанавливаются ежеквартально по результатам деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

**Оклады, ставки заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
3 квалификационный уровень Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории	3820
2 квалификационный уровень Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории, юрисконсульт 2 категории	3480
1 квалификационный уровень бухгалтер	3166
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень Заведующий отдела (начальник) отдела	5762
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих» первого уровня	
1. квалификационный уровень: уборщица служебных помещений	2231
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
3 квалификационный уровень-руководитель	7188

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров  
выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  
ответственности при выполнении поставленных задач**

Критерии Показатели	Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя	Количество набранных баллов за месяц		Экспертная комиссия	
<b>1. Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>						
1.1. Соблюдение трудовой дисциплины:	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	5	Ежемесячно		
	2	Здоровый образ жизни	2	Ежемесячно		
	3	Наличие общественной нагрузки, проведенной в рамках возложенных обязанностей	1	Ежемесячно		
	4	Степень участия в общих мероприятиях учреждения	1	Ежемесячно		
	5	Уровень исполнительской дисциплины	5	Ежемесячно		
	6	Организация рабочего пространства	1	Ежемесячно		
		<b>ИТОГО</b>	<b>15</b>			
1.2. Срочные или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	7	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	30	Ежемесячно		
		<b>ИТОГО</b>	<b>30</b>			
1.3. Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных технологий (в объеме функциональных обязанностей)	8	Оперативность, качество и своевременность предоставления ежемесячной отчетности	5	Ежемесячно		
	9	Оперативность, качество и своевременность предоставления квартальной отчетности	5	Один раз в квартал		
	10	Оперативность, качество и своевременность по предоставлению сводной информации	5	Ежемесячно		
	11	Оперативность, качество и своевременность предоставления годовой отчетности.	10	1 раз в год		
		<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>			
1.4. Обеспечение и реализация закрепленного за работником направления деятельности	12	Готовность к освоению новых программ, инструкций, законодательных актов, направленных на повышение эффективности работы	20	Ежемесячно		
		<b>ИТОГО</b>	<b>20</b>			
		<b>ВСЕГО баллов:</b>	<b>90</b>			
Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	13	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение инструкций по охране труда и т.п.	до 50%	Ежемесячно (От общей суммы набранных баллов)		



### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии	Предельно е кол-во баллов
<p>1.1Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за высокие результаты по освоению нормативно- правовых актов РФ, Красноярского края, и органов местного самоуправления в пределах объема должностной инструкции;</li> <li>- за высокие результаты по освоению и использованию современных технологий в работе на программных продуктах 1С Бухгалтерия 8.2 , 1С Кадры и Заработная плата, и других программ;</li> <li>- за отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;</li> </ul>	
<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>
<p>1.2.Выполнение нескольких срочных или важных заданий, не входящих в должностные обязанности:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за расширение объема выполняемых должностных обязанностей;</li> <li>- за высокий уровень исполнительской дисциплины (За своевременное предоставление отчетов, справок, планов по направлениям работ);</li> <li>- за качественное, оперативное и результативное выполнений особо важных заданий руководства учреждения;</li> <li>- за участие в проведение и разработке мероприятий, повышающих профессиональный авторитет учреждения;</li> <li>-конкретные предложения руководству по более эффективному использованию бюджетных средств ( сумма экономического эффекта)</li> </ul>	
<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>
<b>ВСЕГО</b>	<b>50</b>

### Выплаты за качество выполняемой работы

	Критерии		Предельное кол-во баллов
Заведующий отделом	Стабильная деятельность отдела (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение плана работы	15
		Отсутствие претензий к деятельности отдела со стороны администрации учреждения, других отделов.	15
<b>ИТОГО</b>			<b>30</b>
Экономист	Качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий (в пределах должностной инструкции)	10
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности)	10
		Количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	10
<b>ИТОГО</b>			<b>30</b>
Бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие возвратов документов на доработку	5
		Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработки	5
		Отсутствие нарушения финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	10
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10
<b>ИТОГО</b>			<b>30</b>
Юрисконсульт, Бухгалтер-ревизор	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий( в пределах должностной инструкции)	10
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения,	5
		Достижение установленных показателей результатов труда	15
<b>ИТОГО</b>			<b>30</b>
Рабочие и младший обслуживаемый персонал	Качественное выполнение функций по обслуживанию учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	15
		Отсутствие замечаний к работнику со стороны администрации учреждения	15
<b>ИТОГО</b>			<b>30</b>

**Размер персональных выплат работникам МКУ «Межведомственная  
централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Выплата за опыт работы по специальности*:	
	от 1 года до 5 лет	10%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	от 10 лет до 15 лет	20%
	свыше 15 лет	30%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы	До 150%

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для главного бухгалтера МККУ МЦБ Тюхтетского района**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		Наименование		Индикатор	
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач <b>до 110%</b>				
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	Отсутствие замечаний		0 замечаний	До 30%
	Сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	Инициация предложений, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения			До 20%
		Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками			До 30%
	Исполнение бюджета учреждения			95-100%	До 30%
				80%	20%
				70%	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ <b>до 80%</b>				
	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки			До 10%
		Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности			До 15%
	Непрерывное профессиональное образование	Повышение квалификации			До 30%
		Применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность в работе и сокращающих время обработки документов			До 5 %
	Ответственное отношение к своим должностным обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения		0 предписаний	До 20%

**Размер персональных выплат руководителю и главному бухгалтеру  
МКУ «Централизованная бухгалтерия»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	выплата за опыт работы по специальности:	
	от 1 года до 5 лет	10%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	от 10 лет до 15 лет	20%
	свыше 15 лет	30%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы	до 150%