

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

31.10.2016

с. Богучаны

№ 795-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, со статьёй 17 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 № 651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений», руководствуясь статьями 7, 43, 47 Устава Богучанского района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы Богучанского района В.Ю. Карнаухова.
3. Постановление вступает в силу с 01.11.2016 года, но не ранее его опубликования в Официальном вестнике Богучанского района.

Глава Богучанского района

А.В. Бахтин

Приложение
к постановлению
администрации Богучанского района
от «31» октября 2016 № 795-п

Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия» (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 № 651-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» и регулирует порядок, условия и размер оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия» (далее – учреждение).

1.2. Условия оплаты труда работников (в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера) являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.3. Положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, главного бухгалтера.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

1.7. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуг в размерах и сроки, предусмотренные решением Богучанского районного Совета депутатов о районном бюджете.

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в сельской местности;

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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты за работу в сельской местности устанавливаются специалистам в размере 25 процентов к должностному окладу.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с заключенными трудовыми договорами, либо по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за сложность, напряженность и особый режим работы, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее – региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год;

д) персональная доплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты, для конкретного работника учреждения определяется руководителем учреждения.

Наличие условий предоставления персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональных выплат в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

4.3. Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

В случае если в Красноярском крае не установлен размер минимальной заработной платы и (или) минимальный размер оплаты труда превышает размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, то работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом как разница между минимальным размером оплаты труда, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.5. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы (осуществление контроля за ходом исполнения планов ФХД, бюджетных смет, кассовых планов и целевым использованием бюджетных средств обслуживаемыми учреждениями, своевременное предоставление информации по запросам отраслевых министерств, ведомств, администрации района, контролирующих органов, обслуживаемых учреждений и других физических и юридических лиц), устанавливаются к должностному окладу (ставке заработной платы) в размере – до 170 %.

Выплаты осуществляются по основной должности исходя из должностного оклада (ставки заработной платы).

4.6. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (ставка заработной платы).

4.7. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;
- непосредственное участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 100% должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплаты по итогам работы лицам, не проработавшим полный расчетный период, могут быть начислены с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени (с учетом времени нахождения в очередном отпуске). Выплаты по итогам работы не производятся работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

4.8. Конкретный размер выплат, указанных в пунктах а), б) пункта 4.1, устанавливается по решению руководителя учреждения, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно приложению №2 к настоящему Положению, и мнения комиссии, персонально в отношении конкретного работника в соответствии с листом оценки по форме, согласно приложению № 4 к настоящему Положению. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

4.9. Персональная доплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачиваемая один раз в год одновременно в размере 2 должностных окладов.

Право на получение указанной доплаты возникает у работника не ранее, чем по истечении шести месяцев непрерывной работы у работодателя.

В случае, если работник отработал у работодателя менее 12 месяцев, размер доплаты рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

Выплата указанной доплаты производится одновременно с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска без дополнительных распорядительных актов на основании заявления работника.

В случае использования работником ежегодного оплачиваемого отпуска по частям, в заявлении работника о предоставлении указанного отпуска должно быть указано, к какой части отпуска следует

приурочить предоставление доплаты.

Для определения размера доплаты применяется размер должностного оклада работника за полный последний отработанный месяц перед отпуском.

Доплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

При прекращении или расторжении трудового договора, при увольнении работнику одновременно с выплатой денежной компенсации за неиспользованные дни отпуска выплачивается неполученная работником доплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска пропорционально отработанному времени в текущем календарном году.

5. Материальная помощь

5.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием (при вступлении в брак впервые), рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать три тысячи рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего примерного Положения.

5.4. На единовременную материальную помощь начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях края с особыми климатическими условиями, размер которых не может превышать размер, установленный федеральными и краевыми нормативными правовыми актами.

5.5. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

6.1. Зарботная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Определение размеров заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей, профессий.

6.3. Оплата труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.4. Абсолютный размер каждой надбавки, доплаты и выплаты по итогам работы, предусмотренной настоящим Положением, установленный в процентном отношении к должностному окладу, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада без учета иных доплат, надбавок и повышений.

6.5. Размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала (приложение № 3 к настоящему Положению) возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с постановлением администрации Богучанского района от 18.05.2012 № 651-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений».

6.6. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.7. Руководителю, заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и на условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего примерного Положения.

6.8. Персональные выплаты стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в следующих размерах:

- руководителю – до 100 %;
- заместителю руководителя - до 90 %;
- главному бухгалтеру – до 90 %.

Выплаты стимулирующего характера по критериям оценки результативности и качества труда руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются к должностному окладу в размерах и на условиях, указанных в приложении № 2 к настоящему Положению.

Оценка выполнения показателей работы руководителя учреждения по критериям оценки проводится органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера – руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за месяц устанавливаются в размере – до 150 %.

Выплаты стимулирующего характера по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

6.9. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

6.10. Выплаты единовременной материальной помощи производятся в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия»
от «31» октября 2016 № 795-п

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

№ № п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1	2	3
	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
1	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1.1	1 квалификационный уровень	3167
1.2	2 квалификационный уровень	3480
1.3	3 квалификационный уровень	3820
1.4	4 квалификационный уровень	4592
1.5	5 квалификационный уровень	5361

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия»
от «31» октября 2016 № 795-п

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

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия, индикатор	Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке зарплаты
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Эффективная и оперативная работа учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя	90%
	Выплаты за качество выполняемых работ		
Заместитель руководителя Главный бухгалтер	Соблюдение нормативных правовых актов, обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие замечаний в деятельности учреждения, предписаний контролирующих органов либо их оперативное устранение	40%
	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Результативность финансово-экономической деятельности, исполнение бюджета учреждения	освоение средств, предусмотренных кассовым планом не менее 90%	15%
	Соблюдение нормативных правовых актов, ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	отсутствие грубых нарушений правил ведения бухгалтерского учета	30%
	Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Своевременная и без замечаний сдача отчетов	15%
	выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	Выполнение заданий качественно, в короткие сроки	15%
Бухгалтер, экономист	Выплаты за качество выполняемых работ		
	эффективное взаимодействие с организациями и учреждениями	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	40%
	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности, отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	40%
	своевременное, качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	45%

информации		
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	35%
Выплаты за качество выполняемых работ		
возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности	выполнение в установленные сроки, качественно и квалифицированно	35%
Выполнение заданий, требующих работы с большими объемами информации, сбор, анализ, обобщение информации (в объеме функциональных обязанностей)	выполнение в установленные сроки, качественно и квалифицированно	35%
Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения.	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	30%

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия»
от «31» октября 2016 № 795-п

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу

Тип учреждений	Должности, профессии работников
Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета	Бухгалтер, экономист

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
муниципального казенного учреждения
«Централизованная бухгалтерия»
от «31» октября 2016 № 795-п

Примерная форма оценочного листа

_____ за месяц (квартал) ____ года
(наименование отдела или должность,
фамилия, инициалы работника, осуществляющего оценку
результативности и качества труда работников учреждения)

N п/п	Фамилия, инициалы, наименование должностей работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка их результативности и качества труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, %	Роспись работников учреждения, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества труда
1	2	3	4	5

Должность

(подпись)

(ФИО)