

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГУЧАНСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.06.2018

с. Богучаны

№ 664-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. Признать утратившим силу Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия», утвержденное постановлением администрации Богучанского района от 31.10.2016 № 795-п.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы Богучанского района по экономике и планированию Н.В. Илиндееву.
4. Постановление вступает в силу с 01.07.2018 года, но не ранее его опубликования в Официальном вестнике Богучанского района.

И.о. Главы Богучанского района

В.Ю.Карнаухов

Приложение
к постановлению
администрации Богучанского района
от « 22» июня 2018 № 664-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», устанавливает систему оплаты труда 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, доплаты и надбавки 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 работникам учреждения, осуществляющим профессиональную деятельность по должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (без учета компенсационных, стимулирующих выплат);

-виды выплат (доплат) и надбавок компенсационного характера, размеры и основания для их установления;

-виды выплат (доплат) и надбавок стимулирующего характера, размеры и основания для их установления;

-перечень должностей (профессий) работников, относимых к основному персоналу, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения;

-количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;
- основания и размер выплат единовременной материальной помощи.

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 раздельно 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.

1.8. Условия оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия» определенные настоящим Положением, не могут быть ухудшены по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами.

1.9. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам 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 в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.2. Должностные оклады работников учреждений, не включённых в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются руководителем в соответствие с Приложением № 2 к настоящему Положению.

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, согласно перечню должностей, Приложение № 3 к настоящему Положению.

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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу 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.

Работникам учреждения, привлекавшийся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада).

4. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения, по решению руководителя, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, могут устанавливаться 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 квартал, год;
- д) персональная доплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются ежемесячно с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг, достижению положительных результатов в деятельности учреждения.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются ежемесячно с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.5. Конкретный размер выплат, указанных в подпунктах а, б пункта 4.2, устанавливается по решению руководителя учреждения, с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно Приложению № 4 к настоящему Положению. Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.6. Персональные выплаты устанавливаются работникам учреждения:

4.6.1. За сложность, напряженность и особый режим работы (осуществление контроля за ходом исполнения 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 в процентах к должностному окладу к (ставке заработной платы) до 170 %.

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы работникам учреждения устанавливается сроком на один год, руководителем учреждения с изданием приказа об установлении размера выплаты.

4.6.2. 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.

4.6.3. 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 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).

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

При наличии 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.

Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

4.7. Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) выплачивается с целью поощрения, работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы и устанавливаются в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и оформляется приказом руководителя учреждения.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициатива и применения 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 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.

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. Персональная доплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется всем сотрудникам. Размер персональной доплаты, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, составляет не более двух окладов в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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 на основании приказа руководителя учреждения по заявлению 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 персональной доплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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

Персональная 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.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

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. Заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения 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.

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

6.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений, в соответствии с [Приложением № 6](#) к настоящему Положению. Перечень должностей работников, профессий работников, относимых к основному персоналу определен [Приложением № 5](#) к настоящему Положению.

6.4. Группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается администрацией Богучанского района и определяется не реже одного раза в год на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения за предшествующий год, в соответствии с [Приложением № 7](#) к настоящему Положению.

6.5. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утвержден постановлением администрации Богучанского района № 720-п от 30.05.2012.

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

Выплата компенсационного характера руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.7. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы;
- персональная доплата при предоставлении ежегодного отпуска.

6.8. Выплаты стимулирующего характера по критериям оценки результативности и качества труда руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются к должностному окладу в размерах и на условиях, указанных в [Приложении № 4](#) 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.

6.9. Персональные выплаты стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии п.п.4.6.1. п.4.6. раздела 4 настоящего Положения в следующих размерах:

- руководителю – до 170%;
- заместителю руководителя - до 170 %;
- главному бухгалтеру – до 170 %.

Персональная выплата стимулирующего характера за сложность, напряженность и особый режим работы руководителю учреждения устанавливается ежемесячно органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с изданием распоряжения об установлении размера выплаты. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливается сроком на один год – руководителем учреждения с изданием приказа об установлении размера выплаты.

6.10. 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.

6.11. Выплаты по итогам работы осуществляются в виде премирования в пределах фонда оплаты труда:

Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

-успешное и добросовестное исполнение руководителем, заместителем руководителя учреждения и главным бухгалтером 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.

Оценка выполнения показателей по итогам работы руководителя учреждения осуществляется администрацией Богучанского района с изданием распоряжения об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Оценка выполнения показателей по итогам работы заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

6.12. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, персональной доплата при предоставлении ежегодного отпуска и выплаты по итогам работы (квартал, год) заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на срок не более одного месяца в процентах от должностного оклада.

6.13. Количество должностных окладов с учетом районного коэффициента, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях руководителю учреждения, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера, установлены в [Приложении № 8](#) к настоящему Положению.

6.14. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя учреждения, руководителю учреждения распоряжением администрации Богучанского района.

6.15. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

6.16. Определить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера) в размере, не превышающем размера:

- руководителя – 1,4;
- заместителя руководителя– 1,1;
- главный бухгалтер – 1,1.

6.17. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителя учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

7. Заключительные положения

7.1 Настоящее положение вводится в действие с 01 июля 2018 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью

Приложение № 1 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия»,
утвержденное постановлением
администрации Богучанского
района от «22» июня 2018 № 664-п

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

№ № п/п	Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень, должность, профессия	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2	3
	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	
1	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
	Квалификационный уровень	Должности отнесенные к квалификационному уровню
1.1	1 квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист
1.2	2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории, экономист II категории
1.3	3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории, экономист I категории
1.4	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер

Приложение № 2 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия»,
утвержденное постановлением
администрации Богучанского
района от «22» июня 2018 № 664-п

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Не включенных в профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Минимальный размер должностные оклады(рублей в месяц)
Бухгалтер по учету заработной платы	4370
Системный администратор	4370

Приложение № 3 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия»,
утвержденное постановлением
администрации Богучанского
района от «22» июня 2018 № 664-п

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, КОТОРЫМ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ ВЫПЛАТА КОМПЕНСАЦИОННОГО
ХАРАКТЕРА «ЗА РАБОТУ В СЕЛЬСКОЙ МЕСТНОСТИ В РАЗМЕРЕ 25 ПРОЦЕНТОВ ОТ ОКЛАДА
(ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ»

Наименование должности
Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия»
Руководитель
Заместитель руководителя
Главный бухгалтер
Экономист I категории
Системный администратор
Бухгалтер I категории
Бухгалтер II категории
Бухгалтер по учету заработной платы
Ведущий бухгалтер

Приложение № 4 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия»,
утвержденное постановлением
администрации Богучанского
района от «22» июня 2018 № 664-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 заработной платы
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
	Обеспечение эффективной работы учреждения согласно целей создания учреждения	Отсутствие обоснованных жалоб и претензий к руководителю со стороны контролирующих органов, учредителя	100%
	Выплаты за качество выполняемых работ Соблюдение нормативных правовых актов, обеспечение стабильного функционирования учреждения	Отсутствие замечаний в деятельности учреждения, предписаний контролирующих органов либо их оперативное устранение	50%
Заместитель руководителя Главный бухгалтер	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%	30%
	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	Выполнение заданий качественно,	15%

	профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	в короткие сроки	
	Выплаты за качество выполняемых работ		
	эффективное взаимодействие с организациями и учреждениями	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	40%
Экономист I категории, системный администратор, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, ведущий бухгалтер, бухгалтер по учету заработной платы	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 информации	отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	45%
	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 № 5 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия», утвержденного постановлением администрации Богучанского района от «22» июня 2018 № 664-п

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу

Тип учреждений	Должности, профессии работников
Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета	Бухгалтер, экономист, системный администратор, бухгалтер I категории, бухгалтер II категории, бухгалтер по учету заработной платы, экономист I категории, ведущий бухгалтер

Приложение № 6 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия», утвержденного постановлением администрации Богучанского района от «22» июня 2018 № 664-п

КОЛИЧЕСТВО СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ИСПОЛЪЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

N п/п	Учреждение	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
1	Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»	2,6-3,0	2,1-2,5	1,7-2,0	1,4-1,6

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия», утвержденного постановлением

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Годовой объем бюджетных ассигнований обслуживаемых учреждений, млн.рублей	свыше 300	250-300	до 200	до 150
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	свыше 12	10-12	7-9	менее 7
Количество работников в обслуживаемых учреждениях, чел.	свыше 500	400-500	300-400	до 300

Приложение № 8 к Положению
об оплате труда работников
Муниципального казенного
учреждения «Централизованная
бухгалтерия»,
утвержденное постановлением
администрации Богучанского
района от «22» июня 2018 № 664-п

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ
ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ
УЧРЕЖДЕНИЯ, В ГОД

№ п/п	Учреждения	Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в год
1	2	3
1	Муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия»	до 34