Утверждено

постановлением Администрации муниципального образования «Глазовский район»

От «01» февраля 2017г. №14.2

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования «Глазовский район»**

I. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

1. Заработная плата работников, занимающих должности служащих (за исключением руководителя учреждения) муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования «Глазовский район» (далее соответственно - служащие, учреждение), состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов служащих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным [квалификационным группам](consultantplus://offline/ref=32E052C7F660C0D2955ED946BEB15CD6ABEE90AD2A7D659BC27EDB7A97236466A6CB78E9EB00B5h2iEL), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Таблица 1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная  квалификационная группа | Квалификационные уровни | Должностные оклады  (рублей в месяц) |
| Общеотраслевые должности  первого уровня | 1 квалификационный уровень | 5040 |
| Общеотраслевые должности  третьего уровня | 1 квалификационный уровень | 5050 |
| 2 квалификационный уровень | 6355 |
| 3 квалификационный уровень | 8075 |
| 4 квалификационный уровень | 9805 |
| 5 квалификационный уровень | 11535 |

3. Должностные оклады служащих учреждения, не включенных в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

Таблица 2.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностные оклады (рублей в месяц) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| Главный бухгалтер | 13495 | 12380 | 11445 | 10395 |
| Руководитель группы | 11535 | 10870 | 10450 | 9345 |

4. Служащим производятся выплаты компенсационного характера:

1) выплаты служащим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда, при этом минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада.

При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), выплат по районному коэффициенту) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5. Служащим производятся выплаты стимулирующего характера:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

Таблица 3.

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер надбавки  (в процентах к должностному окладу) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

Стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается в соответствии с [приложением](#Par262) 1 к настоящему Положению;

2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

3) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размеры и условия выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ, а также премий по итогам работы устанавливаются руководителем Учреждения на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников (Приложение 4). Стимулирующие выплаты служащим осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

4) В пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда служащим учреждения выплачивается единовременная премия. Выплата единовременной премии производится на основании приказа руководителя учреждения. Размер единовременной премии устанавливается как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютном значении.

За счет экономии фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь согласно Приложению 3 настоящего Положения.

II. Оплата труда руководителя учреждения

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

13. Должностной оклад руководителя учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключаемым с учредителем в следующих размерах:

Таблица 4.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностные оклады (рублей в месяц) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель централизованной бухгалтерии | 15000 | 13755 | 12715 | 11550 |

14. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 4](#Par103) настоящего Положения.

15. Руководителю учреждения по решению учредителя устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

Таблица 5.

|  |  |
| --- | --- |
| При стаже работы | Размер надбавки  (в процентах к должностному окладу) |
| от 1 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| свыше 15 лет | 30 |

Стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается в соответствии с [приложением](#Par262) 1 к настоящему Положению;

2) ежемесячная надбавка за качество выполненных работ;

3) премии по итогам работы.

Размер и условия выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы устанавливаются учредителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей (Приложение 5).

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся по решению учредителя за счет фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

4) В пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения выплачивается единовременная премия. Выплата единовременной премии производится на основании распоряжения учредителя. Размер единовременной премии устанавливается как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютном значении.

За счет экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь согласно Приложению 3 настоящего Положения.

III. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

16. Заработная плата работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

17. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Таблица 6.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ | Квалификационный уровень | Оклад (рублей в месяц) |
| Общеотраслевые [профессии](consultantplus://offline/ref=982D079ABF304D4379DB22357149507AA66136753057F5C07C92F3F52A7DF4DBD10044A2D4C618w862L) рабочих первого уровня | 1 квалификационный [уровень](consultantplus://offline/ref=982D079ABF304D4379DB22357149507AA66136753057F5C07C92F3F52A7DF4DBD100w464L) | 6000 |
| 2 квалификационный [уровень](consultantplus://offline/ref=982D079ABF304D4379DB22357149507AA66136753057F5C07C92F3F52A7DF4DBD10044A2D4C618w861L) | 6010 |
| Общеотраслевые [профессии](consultantplus://offline/ref=982D079ABF304D4379DB22357149507AA66136753057F5C07C92F3F52A7DF4DBD10044A2D4C618w866L) рабочих второго уровня | 1 квалификационный [уровень](consultantplus://offline/ref=982D079ABF304D4379DB22357149507AA66136753057F5C07C92F3F52A7DF4DBD100w467L) | 6020 |
| 2 квалификационный [уровень](consultantplus://offline/ref=982D079ABF304D4379DB22357149507AA66136753057F5C07C92F3F52A7DF4DBD100w466L) | 6030 |

18. Рабочим производятся выплаты компенсационного характера:

1) выплаты рабочим, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Доплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада. При обеспечении безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за расширение зоны обслуживания в размере до 50 процентов оклада;

- доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в размере от 20 до 40 процентов должностного оклада

3) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), выплат по районному коэффициенту) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

19. Рабочим производятся выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качество выполняемых работ;

2) премии по итогам работы (за месяц, за квартал, за год).

Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы рабочих, и их выплата производится в пределах фонда оплаты труда.

3) В пределах фонда оплаты труда учреждения, в том числе за счет экономии фонда оплаты труда рабочим учреждения выплачивается единовременная премия. Выплата единовременной премии производится на основании приказа руководителя учреждения. Размер единовременной премии устанавливается как в процентном отношении к должностным окладам, так и в абсолютном значении.

IV. Формирование фонда оплаты труда

20. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты руководителю учреждения, служащим (в расчете на год):

1) должностного оклада - в размере 12 должностных окладов;

2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере 3 должностных окладов;

3) премий по итогам работы - в размере 5 должностных окладов;

4) ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ – в размере 0,87 должностного оклада.

21. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты рабочим (в расчете на год):

1) оклада - в размере 12 окладов;

2) доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в минимальном размере, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3) премий по итогам работы - в размере 3 окладов.

22. При формировании фонда оплаты учреждения учитывается районный коэффициент.

V. Заключительные положения

23. С целью оказания поддержки в трудных жизненных ситуациях служащим и рабочим может выплачиваться материальная помощь в случаях, установленных локальными нормативными актами учреждений, размер которой определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

Выплата материальной помощи работникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в установленном порядке, условия и порядок ее выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Централизованная бухгалтерия

муниципального образования «Глазовский район»

ПОЛОЖЕНИЕ

об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования «Глазовский район»

I. Исчисление стажа работы, дающего право на получение

ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет, включается:

- время работы в централизованных бухгалтериях;

- время работы в других организациях, учреждениях и на предприятиях на должностях, требованиями к квалификации которых предусмотрено наличие высшего профессионального (экономического) или среднего профессионального (экономического) образования.

II. Порядок установления стажа работы, дающего право

на установление ежемесячной надбавки к должностному

окладу за выслугу лет

2. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).

3. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, в дальнейшем определяется комиссией по установлению стажа работы. В состав комиссии по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу, а также иные работники.

4. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения. Состав комиссии по установлению стажа руководителю учреждения утверждается учредителем.

5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка.

III. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки

к должностному окладу за выслугу лет

6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада без учета доплат и надбавок.

7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на эту надбавку.

8. Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению стажа работы.

IV. Порядок контроля и ответственность за соблюдение

установленного порядка начисления ежемесячной надбавки

к должностному окладу за выслугу лет

9. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу.

10. Споры, возникающие по вопросам установления стажа для начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет или по вопросам определения размеров этой надбавки, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 2

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Централизованная бухгалтерия

муниципального образования «Глазовский район»

**Показатели и порядок отнесения муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования «Глазовский район» к группам по оплате труда руководителей**

1. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей производится по объемным показателям деятельности Учреждения:

2. К объемным показателям деятельности Учреждения относятся показатели, характеризующие масштаб руководства.

3. Объем деятельности при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица 1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1 | Количество обслуживаемых казённых учреждений (юридических лиц) | За каждое учреждение | 1 |
| 2 | Количество обслуживаемых бюджетных и автономных учреждений (юридических лиц) | За каждое учреждение | 2 |
| 3 | Штатная численность работников в обслуживаемых учреждениях | За каждого работника | 0,03 |

4. Отнесение Учреждения к группам по оплате труда руководителей производится исходя из сумы баллов, определенных на основе показателей, установленных пунктом 3 настоящего приложения:

Таблица 2.

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей | Сумма баллов |
| I | Свыше 150 |
| II | 100 - 150 |
| III | 30 - 99 |
| IV | До 30 |

Приложение 3

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Централизованная бухгалтерия

муниципального образования «Глазовский район»

**Порядок предоставления материальной помощи.**

По решению руководителя работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда:

- при смерти сотрудника либо близких родственников (муж, жена, дети) – до 1000 руб.;

- сотрудникам-юбилярам (50, 55, 60 лет со дня рождения – женщинам, 50, 60 лет – мужчинам) – до 1000 руб.

- при крайне тяжелом материальном положении сотрудника – 1000 руб.;

- при стихийных бедствиях (пожар, ураган и т.д.) – до 2000 руб.;

- к профессиональным праздникам – до 1000 руб.

Приложение 4

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Централизованная бухгалтерия

муниципального образования «Глазовский район»

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров выплат за качество выполняемых работ работника муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования «Глазовский район»**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов в месяц |
| Наименование | Индикатор |
| *Главный бухгалтер, руководитель группы, ведущий бухгалтер (экономист); бухгалтер (экономист) I категории; бухгалтер (экономист) II категории; бухгалтер (экономист)* | | | |
| Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности (выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ) | В полном объеме (100 %), в установленный срок и без зафиксированных замечаний, соответствие нормам действующего законодательства | 0 замечаний | 20 |
| Наличие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных и контролирующих органов и учредителя | Количество предписаний надзорных и контролирующих органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 предписаний | 10 |
| Своевременное отражение бухгалтерских операции | В полном объеме (100 %), в установленный срок и без зафиксированных замечаний, соответствие нормам действующего законодательства | 0 замечаний | 20 |
| Работа с входящей корреспонденцией | Своевременная подготовка ответов (в полном объеме (100%), в установленный срок и без замечаний) | 0 замечаний | 10 |
| Осуществление делопроизводства в полном объеме и в соответствии с регламентирующими документами | Наличие письменных замечаний администрации учреждения, учредителя по ведению документации | 0 замечаний | 10 |
| Качество выполняемых работ | Своевременное оприходование и списание бланков строгой отчетности. Ведение кассы обслуживаемых учреждений. | В полном объеме, в срок, без замечаний | 30 |
| Своевременное отражение в учете согласно полученным первичным документам оказанных услуг, выполненных работ, своевременное оприходование и списание основных средств и материальных запасов. | В полном объеме, в срок, без замечаний | 30 |
| Своевременное начисление и перечисление заработной платы, налогов и других выплат в соответствии с действующими нормами законодательства РФ. Качественная подготовка отчетной информации, своевременная выдача расчетных листков и иной запрашиваемой информации сотрудникам обслуживаемых учреждений | В полном объеме, в срок, без замечаний | 30 |

Приложение 5

к Положению

об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Централизованная бухгалтерия

муниципального образования «Глазовский район»

**Критерии оценки результативности и качества деятельности муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия муниципального образования «Глазовский район» для установления руководителю выплаты за качество выполняемых работ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Критерии оценки результативности и качества труда работников | Условия | | Предельное число баллов в месяц |
| Наименование | Индикатор |
| *Руководитель учреждения* | | | |
| Результативность деятельности учреждения | Выполнение требований к качеству и срокам выполнения работ | В полном объеме и в срок, 100% соответствии норам действующего законодательства | 20 |
| Качественное и своевременное выполнение функций и работ, возложенных на учреждение | Наличие обоснованных зафиксированных замечаний по деятельности учреждения со стороны обслуживаемых учреждений | 0 замечаний | 10 |
| Благоприятная среда учреждения (недопущение конфликтных ситуации между сотрудниками учреждения) | Количество конфликтов, жалоб в письменной форме | 0 конфликтов, жалоб | 10 |
| Наличие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных и контролирующих органов и учредителя | количество предписаний надзорных и контролирующих органов или устранение предписаний в установленные сроки | 0 предписаний | 10 |
| Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг обслуживаемых учреждений | в полном объеме (100%), в установленный срок и без зафиксированных замечаний, соответствие нормам действующего законодательства | 0 замечаний | 20 |
| Создание условий для осуществления деятельности учреждения | эффективность реализуемой кадровой политики | укомплектованность кадрами 90% | 10 |
| Качество выполняемых работ | Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности. Качественная и своевременная подготовка штатных расписаний обслуживаемых учреждений. | В полном объеме, в срок, без замечаний | 20 |