

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

30.10.2013 г.

с. Казачинское

№ 546-п

**Об утверждении Примерного положения об оплате  
труда работников специализированных  
муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета**

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, со статьей 53 Федерального закона от 16.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", Решением Казачинского районного Совета депутатов от 30.06.2011 № 15-87 "Об утверждении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждения", руководствуясь статьей 36 Устава Казачинского района,

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Примерное положение о новой системе оплаты труда работников специализированных муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета, согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
3. Признать утратившим силу постановление администрации Казачинского района от 16.04.2012г. № 213-п «Об утверждении положения об оплате труда работников специализированных муниципальных бюджетных учреждений по ведению бюджетного учета Казачинского района».
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня опубликования и распространяет действие на правоотношения, возникшие с 01.10.2013.

Глава администрации района

В.Т. Отченашенко

**Примерное положение об оплате труда работников специализированных муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Примерное положение о новой системе оплаты труда работников специализированных муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета (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", Решением Казачинского районного Совета депутатов от 30.06.2011 № 15-87 "Об утверждении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений", и регулируют порядок, условия и размер оплаты труда работников специализированных муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета (далее – учреждения, учреждение).

1.2. Условия оплаты труда работников специализированных муниципальных учреждений по ведению бухгалтерского учета (далее – работники) (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 (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, а так же условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера;

условия выплат единовременной материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;

условия выплат единовременной материальной помощи.

1.4. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников учреждения в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

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

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных

ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждениями на оплату труда работников.

1.9. Средства, полученные от приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере не более 50% с учетом начислений на выплаты по оплате труда.

## 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 Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» с учетом перечня высококвалифицированных рабочих, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

## 3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

районный коэффициент и выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной классификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), предусматривают доплаты:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и в нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за ненормированный рабочий день.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 пункта 3.2. определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час

работы в ночное время.

3.2.3. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам оплачиваются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.2.4. Выплаты работникам, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.2.5. Выплаты за ненормированный рабочий день устанавливаются водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов в размере 25 процентов оклада (должностного оклада).

3.3. Работникам учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в зависимости от оценки условий труда.

3.5. Конкретные виды, размеры и условия выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

#### 4. ВИДЫ РАЗМЕРЫ, УСЛОВИЯ И ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Работникам учреждения в целях стимулирования работников к качественным результатам труда, в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

4.2. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются и выплачиваются с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника по итогам работы за месяц, квартал или год с учетом фактически отработанного времени согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

Критерии оценки результативности и качества труда работника могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, устанавливающих новые системы оплаты труда.

4.3. Оценка результативности и качества труда работников учреждения для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется руководителем учреждения на основании оценочного листа по форме согласно приложения № 2 к настоящему Положению и используется при подготовке приказов о назначении размера выплаты стимулирующего характера.

4.4. При установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная оценка.

Размер стимулирующей выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

$C$  - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения;

$C_{1\text{балла}}$  - стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (месяц, квартал, год).

Стоимость одного балла рассчитывается на текущий финансовый год и пересчитывается в случае изменения бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим.}} - Q_{\text{стим.рук}}) / \sum_{i=1}^{i=n} B,$$

где:

$Q_{\text{стим.}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде, за исключением персональных выплат;

Плановым периодом является текущий финансовый год.

$Q_{\text{стим.рук}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат (в максимальном размере) руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения;

$n$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

$$Q_{\text{стим.}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый период;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных и персональных выплат), определенный согласно штатному расписанию учреждения на плановый период;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации, для выплаты пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в плановом периоде.

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а так же объем средств фонда оплаты труда, запланированный, но не направленный на выплаты стимулирующего характера работников в отчетном периоде, за который производилась оценка качества и результативности труда, направляется на эти же цели в текущем периоде или на осуществление выплат по итогам работы за год.

4.5. Работникам учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

- за квалификационную категорию;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- за продолжительность непрерывной работы в учреждении;
- в целях обеспечения заработной платы работников на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, региональной выплаты.

4.5.1. Персональные выплаты за квалификационную категорию устанавливаются водителям в следующих размерах:

- 10 процентов оклада (должностного оклада) – водителям автомобилей 2-го класса;
- 25 процентов оклада (должностного оклада) – водителям автомобилей 1-го класса

4.5.2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работникам в размере до 50% оклада (должностного оклада).

4.5.3. Персональные выплаты работникам учреждений (за исключением работников по обслуживанию здания и водителей) за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливается в размере:

- при стаже непрерывной работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов;
- при стаже непрерывной работы от 5 лет до 10 лет – 15 процентов;
- при стаже непрерывной работы от 10 лет до 15 лет – 20 процентов;
- при стаже непрерывной работы свыше 15 лет – 30 процентов;

При установлении надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении в стаж работы засчитывается время непрерывной работы:

в централизованных бухгалтериях при органах государственной власти и органах местного самоуправления;

в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в бюджетных, казенных, автономных учреждениях на должностях, связанных с ведением бухгалтерского учета и экономической работой;

время нахождения на действительной военной службе (службе в органах внутренних дел, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы), прапорщиков, мичманов и

военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы) и днем поступления на работу в учреждение не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых, службы в учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы в льготном исчислении составляет 25 лет и более, независимо от продолжительности перерыва;

В стаж работы, если перечисленным ниже периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, засчитывается:

время работы на выборных должностях в органах государственной власти и местного самоуправления, в профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.5.4. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для Казачинского района, составляет 6068 рубля.

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

Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы 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).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при неполной отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

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

4.6. Выплаты по итогам работы.

4.6.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, и оформляются соответствующим приказом.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- инициатива и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а так же при исполнении должностных обязанностей в отчетном периоде;
- 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.

4.6.3. Выплаты по итогам работы (месяц, 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.

4.7. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений, работник может быть полностью лишен стимулирующих выплат в случаях:

- нарушения Устава учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья, инструкций по охране труда;
- нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины.

4.8. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителя учреждения.

## 5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

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

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

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

## 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается руководителем органа местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы основного персонала учреждения, с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения в



соответствии с Решением Казачинского районного Совета депутатов от 30.06.2011 № 15-87 "Об утверждении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждения" и приложениями № 3 к настоящему Положению.

6.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденного администрацией Казачинского района и перечня должностей, профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, указанных в приложении № 4 к настоящему Положению.

6.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом 3 настоящего Положения, а также осуществляется выплата единовременной материальной помощи в размерах и на условиях, предусмотренных разделом 5 настоящего Положения.

6.6. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру к должностному окладу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При назначении указанных выплат их размеры определяются согласно критериям оценки результативности и качества деятельности учреждения, указанным в приложении № 5 к настоящему Положению.

Оценка выполнения критериев результативности и качества работы руководителя учреждения осуществляется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя. Оценка выполнения критериев результативности и качества работы в отношении заместителей руководителя и главного бухгалтера осуществляется руководителем учреждения.

#### 6.7. Персональные выплаты.

Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие персональные выплаты:

- за сложность, напряженность и особый режим работы - до 100% оклада (должностного оклада).

#### 6.8. Выплаты по итогам работы:

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- инициатива и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а так же при исполнении должностных обязанностей в отчетном периоде;
- 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.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного

оклада руководителя учреждения.

Количество должностных окладов руководителю учреждения не может быть выше предельного количества должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, утвержденного Решением Казачинского районного Совета депутатов от 30.06.2011 № 15-87 "Об утверждении новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждения (приложение № 6 к настоящему Положению).

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

Приложение № 1  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

2.1. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	2258

2.2. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам	2506
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела	3026

2.3. ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	бухгалтер, экономист, программист	2754
2 квалификационный уровень	бухгалтер II категории, экономист II категории	3026
3 квалификационный уровень	бухгалтер I категории, экономист I категории	3322
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий экономист	3993
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	4662

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих":

3.1. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих" первого уровня:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	грузчик, рабочий по обслуживанию	1940
2 квалификационный уровень		2033

3.2. ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих" второго уровня:

Квалификационные уровни	Должность	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	2258
2 квалификационный уровень		2754
3 квалификационный уровень		3026
4 квалификационный уровень	водитель автобуса или специального легкового автомобиля, имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	3646

Приложение № 2  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

УТВЕРЖДАЮ  
Руководитель

\_\_\_\_\_  
*Наименование учреждения*

\_\_\_\_\_  
*Ф.И.О. дата*

Оценочный лист

за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года  
*(месяц, год, квартал)*

№ п/п	Фамилия, инициалы, наименование должности работников, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества их труда	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Количество баллов по результатам оценки	Роспись работников, в отношении которых осуществляется оценка результативности и качества их труда
1	2	3	4	5
1				
2				

Приложение № 3  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

КОЭФФИЦИЕНТ  
КРАТНОСТИ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ДОЛЖНОСТЯМ  
РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

N п/п	Группа по оплате труда руководителей	Значение коэффициента кратности среднего размера окладов (должностных окладов) работников основного персонала учреждения
1	I	2,6-3,0
2	II	2,1-2,5
3	III	1,8-2,0
4	IV	1,5-1,7

Приложение № 4  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ОТНОСИМЫХ К  
ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ  
ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Вид экономической деятельности, тип учреждения	Должности, профессии работников
По виду экономической деятельности "Предоставление прочих услуг»  Специализированные муниципальные учреждения по ведению бухгалтерского учета	бухгалтер, экономист, бухгалтер I категории, экономист I категории, бухгалтер II категории, экономист II категории, ведущий экономист, ведущий бухгалтер, программист

Приложение № 5  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ  
САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ  
ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
<b>Руководитель учреждения</b>		
Создание условий для эффективного функционирования учреждения	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
Укомплектованность кадрами, их качественный состав	укомплектованность специалистами, способными выполнять задачи, поставленные перед учреждениями	10
Результативность финансово-экономической деятельности	муниципальное задание по показателям, характеризующим объем, выполнено	50
	муниципальное задание по показателям, характеризующим объем, в целом выполнено	20
<b>Заместитель руководителя</b>		
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
Расширение масштаба деятельности учреждения	участие в подготовке и проведении внеплановых проектов и мероприятий различного уровня (по профилю учреждения), утвержденных приказом учредителя	25
<b>Главный бухгалтер</b>		
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных,	25



	проверяющих органов, учредителя, граждан	
Результативность финансово-экономической деятельности	муниципальное задание по показателям, характеризующим объем, выполнено	40
	муниципальное задание по показателям, характеризующим объем, в целом выполнено	10
Непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций (не менее 2х в год)	10
	применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов	20
<b>Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер I и II категорий</b>		
Своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц	отсутствие просроченных ответов на запросы	20
Результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	муниципальное задание по показателям, характеризующим объем (по соответствующему направлению деятельности работника) выполнено	40
	муниципальное задание по показателям, характеризующим объем (по соответствующему направлению деятельности работника), в целом выполнено	10
Соблюдение установленных сроков уплаты платежей по налогам и сборам	отсутствие штрафных санкций	50
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
<b>Экономист, ведущий экономист, экономист I и II категорий</b>		
Осуществление контроля за ходом выполнения плановых заданий по обслуживаемым учреждениям	наличие аналитического отчета	25
Разработка нормативной и методической документации,	наличие разработанных документов	10

регламентирующей финансовую деятельность обслуживаемых учреждений		
Своевременное предоставление информации по запросам физических и юридических лиц	отсутствие просроченных ответов на запросы	20
Подготовка документов по итогам размещения заказов на поставки товаров, выполнение услуг для муниципальных нужд	отсутствие зафиксированных нарушений со стороны надзорных органов	50
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
<b>Начальник хозяйственного отдела</b>		
Обеспечение надлежащего хранения и использования материальных ценностей	отсутствие зафиксированных фактов нарушений	25
организация систематизации учета инвентаря, оборудования, материальных запасов	наличие картотеки движения инвентаря, оборудования, материальных ценностей	15
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
<b>Инспектор по кадрам</b>		
Обеспечение подготовки в соответствии с требованиями законодательства локальных правовых актов учреждения (положений, приказов, регламентов, других документов)	отсутствие или наличие единичных (до 2х) удовлетворенных заявлений и исков в судах, обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб	20
Соблюдение сроков, установленных трудовым законодательством, по оформлению приема, перевода, увольнения работников, оформление приказов по кадровым вопросам	отсутствие обоснованных предписаний, замечаний, претензий, жалоб	25
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов,	15

	учредителя, граждан	
<b>Делопроизводитель</b>		
Организация надлежащего хранения документов	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	15
Внедрение в обслуживаемых учреждениях единых требований к оформлению документов	наличие приказа по учреждению	15
Ведение документации в соответствии с нормативными актами, регламентирующими работу	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	15
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
<b>Программист</b>		
Обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное ее использование, контроль за своевременным проведением профилактического и текущего ремонта	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	25
Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	15
Организация бесперебойной работы программного обеспечения	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	25
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
<b>Водитель</b>		
Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы на линии	отсутствие необоснованных простоев автотранспорта	10
	содержание автомобиля в технически исправном состоянии, профилактический осмотр технического состояния автомобиля, устранение мелких неисправностей	20
	отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием	25

	транспортного средства учреждения (по вине водителя)	
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
<b>Рабочий по обслуживанию, грузчик</b>		
Ответственное отношение к своим обязанностям	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	25
	отсутствие зафиксированных нарушений санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности и охраны труда	25

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
<b>Руководитель учреждения</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
Высокие результаты работы	Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации краевых программ	15
	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского	50

	района	
<b>Заместитель руководителя</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50
	Участие в мероприятиях, направленных на повышение статуса учреждения; участие в реализации краевых программ	15
<b>Главный бухгалтер</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50
<b>Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер I и II категорий</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
	выполнение большего объема работ с	10

	использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50
<b>Экономист, ведущий экономист, экономист I и II категорий</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50
<b>Начальник хозяйственного отдела</b>		
Интенсивность труда	оперативное устранение предписаний надзорных органов	30
	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной	50

	грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	
<b>Инспектор по кадрам</b>		
Интенсивность труда	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50
<b>Делопроизводитель</b>		
Интенсивность труда	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50
<b>Программист</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и	50

	плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	
<b>Водитель, рабочий по обслуживанию, грузчик</b>		
Интенсивность труда	зафиксированные документально предложения по совершенствованию профессиональной деятельности	20
	оперативное устранение предписаний надзорных органов	10
	осуществление дополнительных видов работ	15
	выполнение большего объема работ с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	10
Высокие результаты работы	Присвоение почетного звания, награждение за долголетнюю и плодотворную работу государственной или правительственной наградой, Почетной грамотой Законодательного Собрания края, Губернатора края, Главы Казачинского района	50

**КРИТЕРИИ  
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ  
РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ**

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Условия выплаты	Предельное количество баллов
<b>Руководитель учреждения</b>		
Результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	муниципальное задание по показателям, характеризующим качество, выполнено	40
	муниципальное задание по показателям, характеризующим качество,	10



	в целом выполнено	
<b>Заместитель руководителя</b>		
Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	качественная подготовка и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения (отсутствие обоснованных замечаний, жалоб)	15
Проведение семинаров, консультаций для обслуживаемых учреждений	журнал регистрации	15
<b>Главный бухгалтер</b>		
Результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	муниципальное задание по показателям, характеризующим качество, выполнено	30
	муниципальное задание по показателям, характеризующим качество, в целом выполнено	10
Подготовка и своевременная сдача бухгалтерской отчетности	отсутствие обоснованных замечаний	50
<b>Бухгалтер, ведущий бухгалтер, бухгалтер I и II категорий</b>		
Результативность финансово-хозяйственной деятельности учреждения	муниципальное задание по показателям, характеризующим качество (по соответствующему направлению деятельности работника, выполнено	40
	муниципальное задание по показателям, характеризующим качество (по соответствующему направлению деятельности работника), в целом выполнено	10
Соблюдение финансовой дисциплины	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	15
<b>Экономист, ведущий экономист, экономист I и II категорий</b>		
Подготовка и реализация программ и проектов, определяющих развитие обслуживаемых учреждений	нормативный акт, утверждающий программу/проект по развитию учреждений либо подтверждающий победу в конкурсном отборе (приказ по учреждению, протокол конкурсной комиссии, договор на предоставление субсидии и т.п.)	30

Распространение новых методик, социальных и культурных технологий	акт внедрения	15
<b>Начальник хозяйственного отдела</b>		
Обеспечение сохранности складированных товарно-материальных ценностей	отсутствие фактов порчи товарно-материальных ценностей	15
Осуществление контроля за соблюдением в служебных помещениях санитарных норм, информирование руководства о замечаниях для принятия мер к их устранению	факт соответствия служебных помещений санитарным нормам	15
<b>Инспектор по кадрам</b>		
Обеспечение качества ведения личных дел работников, листков по учету кадров и прочих документов	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	30
<b>Делопроизводитель</b>		
Разработка дополнительных локальных нормативных актов, форм первичных документов, по которым не предусмотрены типовые формы	количество разработанных документов	15
Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений и поручений руководства	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	15
<b>Программист</b>		
Создание, наполнение и обновление информации на интернет-ресурсах учреждения	скрин-шот	15
<b>Водитель</b>		
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг (выполнения работ)	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	20
	расходование материальных и энерго- ресурсов в пределах установленного лимита	10
	содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	15
<b>Рабочий по обслуживанию, грузчик</b>		
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и	20

муниципальных услуг (выполнения работ)	жалоб	
	расходование материальных и энерго- ресурсов в пределах установленного лимита	10
	обеспечение технического и санитарного состояния закрепленной техники и оборудования	10

Приложение № 6  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ  
РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ  
ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ  
СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РУКОВОДИТЕЛЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

№ п/п	Учреждения	Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, подлежащих централизации, в год
1	2	3
1	Специализированные муниципальные учреждения по ведению бухгалтерского учета, подведомственные органу местного самоуправления в области культуры	до 40,6
2	Специализированные муниципальные учреждения по ведению бухгалтерского учета, подведомственные органу местного самоуправления в области образования и науки	до 45

Приложение № 7  
к Примерному положению  
об оплате труда работников  
специализированных муниципальных учреждений  
по ведению бухгалтерского учета

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ, ВЫПОЛНЯЮЩИХ ВАЖНЫЕ**  
**(ОСОБО ВАЖНЫЕ) И ОТВЕТСТВЕННЫЕ (ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫЕ) РАБОТЫ**

1. Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие 1 класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).