

АДМИНИСТРАЦИЯ КАЗАЧИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.12.2017

с.Казачинское

№ 567-п

Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, и работников учреждений по обеспечению деятельности муниципальных учреждений Казачинского района

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, со статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», решением Казачинского районного Совета депутатов от 09.09.2016 № 7-58 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Казачинского район», руководствуясь 21 Устава Казачинского района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, и работников учреждений по обеспечению деятельности муниципальных учреждений Казачинского района согласно приложению.

2. Признать утратившим силу следующие постановления администрации района:

от 26.09.2013 № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 24.09.2014 № 556-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 24.10.2014 № 624-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления

(структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 18.05.2015 № 220-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 27.01.2016 № 18-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 21.11.2016 № 527-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 28.10.2016 № 493-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 24.01.2017 № 21-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими»;

от 04.12.2017 № 541-п «О внесении изменений в постановление администрации Казачинского района от 26.09.2013 г. № 503-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими».

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по финансово-экономическим вопросам, руководителя финансового управления администрации района С.А. Новикову.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования в районной общественной политической газете «Новая жизнь» и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.07.2017.

**Примерное положение
об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных
подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без
образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности, и муниципальными служащими, и работников
учреждений по обеспечению деятельности муниципальных учреждений
Казачинского района**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, и работников учреждений по обеспечению деятельности муниципальных учреждений Казачинского района (далее – Примерное 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 09.09.2016 № 7-58 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Казачинского района» и регулируют порядок, условия и размер оплаты труда работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, и работников учреждений по обеспечению деятельности муниципальных учреждений Казачинского района (далее – работники учреждений).

1.2. Условия оплаты труда работников учреждений, 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 учреждений 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. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. 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.

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

2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждений 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 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

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

от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы водителей увеличивается при условии наличия квалификационной категории с учетом классности в следующих размерах:

На 25% - за первый класс;

На 10% - за второй класс.

2.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.2 настоящего Положения.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений 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.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, установленных к окладу (должностному окладу).

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

4.1. Работникам учреждений 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 № 2 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 учреждений для установления выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, осуществляется руководителями учреждений на основании оценочного листа по форме согласно приложению № 3 к настоящему Положению и используется при подготовке приказов о назначении размера выплаты стимулирующего характера.

4.4. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, установленный на плановый период, в котором будет производиться оценка работы в баллах, распределяется между выплатами стимулирующего характера в следующих размерах:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач - 25 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы - 25 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты за качество выполняемых работ - 50 процентов от фонда оплаты труда, предназначенного для осуществления стимулирующих выплат работникам;

выплаты по итогам работы - в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

4.5. Для работников учреждений при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная система оценки труда работников, когда в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество деятельности, работники получают определенное количество баллов.

Предельные значения баллов устанавливаются одновременно с критериями оценки результативности и качества труда работников.

4.6. При установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, применяется балльная система оценки труда работников, когда в соответствии критериями, позволяющими оценить результативность и качество деятельности, работники получают определенное количество баллов.

Предельные значения баллов устанавливаются одновременно с критериями оценки результативности и качества труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, осуществляемых конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C1\text{балла} \times B_i,$$

где:

C - размер выплат стимулирующего характера, осуществляемых конкретному работнику учреждения;

C1балла - стоимость 1 балла для определения размеров выплат стимулирующего характера работникам учреждения;

B_i - количество баллов по результатам оценки деятельности конкретного работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период;

Стоимость 1 балла рассчитывается на текущий финансовый год по каждой выплате стимулирующего характера и пересчитывается в случае изменения бюджетных ассигнований на оплату труда в текущем финансовом году;

$$C1\text{балла} = Q_{\text{стим.}} / \text{SUM } B,$$

где:

Q_{стим.} - фонд оплаты труда учреждения, предназначенный для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения в плановом периоде, за исключением персональных выплат.

Плановым периодом является финансовый год;

SUM B - максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки критериев результативности и качества труда работников учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим Порядком, за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;

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

где:

Q_{зп.} - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, утвержденный в бюджетной смете учреждения на год;

Q_{гар.} - гарантированный фонд оплаты труда с учетом установленных штатным расписанием окладов (должностных окладов), по основным и совмещенным должностям, компенсационных и персональных выплат, с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями и среднесписочной численности;

Q_{отп.} - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения, выплату пособия за счет работодателя за первые 3 дня временной нетрудоспособности, на год;

$$Q_{\text{отп.}} = 1 / 12 Q_{\text{зп.}}$$

Объем экономии фонда оплаты труда, полученный за счет вакантных должностей (ставок), оплаты дней нетрудоспособности работников за счет средств фонда социального страхования лиц, а также 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 учреждений 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 сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются работникам в размере до 50% оклада (должностного оклада).

4.5.2. 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 Казачинского района, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы, установленный в Красноярском крае для Казачинского района, составляет 6371 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.

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

Работникам учреждений, месячная зарплата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленной для Казачинского района, исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленной для Казачинского района, исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер минимальной заработной платы в Казачинском районе составляет 10592 рубля.

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

Осуществление работникам выплат по итогам работы производится с учетом результатов оценки с применением следующих критериев оценки результативности и качества труда работников:

инициатива, творчество и оперативность, проявленные при выполнении порученных заданий, а также при исполнении должностных обязанностей в соответствующем периоде;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное выполнение порученных заданий;

выполнение заданий, связанных с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения.

Выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) предельным размером не ограничиваются и выплачиваются за счет экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы (квартал, год) может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

4.7. Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и устанавливаются главой администрации либо руководителями учреждений.

4.8. 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.

4.9. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом руководителей учреждений.

5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждений оказывается по решению руководителей учреждений 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 учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящего раздела.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

6.1. Заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

6.2. Размер должностного оклада руководителей учреждений 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 09.09.2016 № 7-58 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Казачинского района» и приложением № 4 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 № 5 к настоящему Положению.

6.3.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующих размерах:

Наименование типов учреждений (с указанием названий учреждений)	предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных бюджетных, казенных и автономных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителя и главного бухгалтера)		
	руководитель учреждения	заместитель руководителя	главный бухгалтер
1	2	3	4
Учреждения, подведомственные органу местного самоуправления в области культуры			
Прочие учреждения культуры	2,0	1,7	1,7

6.4. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам 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.

6.9. 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 № 2 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.

6.10. Персональные выплаты.

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

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

6.11. 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.

6.12. 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, указанного в приложении № 6 к настоящему Положению.

6.13. 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
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов
местного самоуправления, функционирующих
без образования юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности, и
муниципальными служащими,
и работников учреждений по обеспечению
деятельности муниципальных учреждений
Казачинского района

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	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3134

2.2. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3297
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	5024
5 квалификационный уровень	5675

2.3. ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	3623
2 квалификационный уровень	3981
3 квалификационный уровень	4370
4 квалификационный уровень	5253
5 квалификационный уровень	6133

3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общепрофессиональных 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	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2552
2 квалификационный уровень	2675

3.2. ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих» второго уровня:

Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), руб.
1 квалификационный уровень	2971
2 квалификационный уровень	3623
3 квалификационный уровень	3981
4 квалификационный уровень	4796

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов
местного самоуправления,
функционирующих без образования
юридического лица),
не являющихся лицами, замещающими
муниципальные должности, и
муниципальными служащими, и работников
учреждений по обеспечению деятельности
муниципальных учреждений
Казачинского района

**КРИТЕРИИ
ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РАБОТНИКОВ ОМС ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО
ХАРАКТЕРА**

1. Для определения выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Руководитель учреждения			
Создание условий для эффективного функционирования учреждения	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	0 замечаний	25
Укомплектованность кадрами, их качественный состав	укомплектованность специалистами, способными выполнять задачи, поставленные перед учреждениями	укомплектованность кадрами 90%	10

Результативность деятельности учреждения	Выполнение требований к качеству и срокам выполняемых работ	В полном объеме и в срок, 100% соответствие нормам действующего законодательства	25
Заместитель руководителя			
Создание условий для эффективного функционирования учреждения	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний со стороны надзорных, проверяющих органов, учредителя, граждан	0 замечаний	25
Контроль за состоянием трудовой дисциплины и соблюдение работниками правил внутреннего распорядка	Наличие незаактивированных фактов нарушения	0 замечаний	25
Заведующий хозяйством			
Ведение учета, обеспечение сохранности инвентаря и оборудования на складе	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	25
Своевременное обеспечение работников канцелярскими принадлежностями, инвентарем, оборудованием, хозяйственными принадлежностями	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	25
Специалист по кадрам			
Соблюдение требований трудовой дисциплины и выполнения работниками организации правил	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином	0 замечаний	25

внутреннего трудового распорядка	документе		
Своевременная организация формирования и ведения личных дел работников	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	20
Специалист по охране труда и технике безопасности			
Своевременный сбор, обработка и передача информации по вопросам условий и охраны труда	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	
Осуществление постоянного контроля за проведением обучения работников безопасным методам и приемам труда, инструктаж по охране труда	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	
Программист			
Обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное ее использование, контроль за своевременным проведением профилактического и текущего ремонта	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	0 замечаний	
Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей	отсутствие зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	0 замечаний	
1. Работники (рабочие): (электромонтер, слесарь-сантехник)			

Соблюдение требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм	эксплуатация электроприборов и других механизмов согласно правилам и нормам (отсутствие предписаний органов контроля и надзора)	0 замечаний	15
	отсутствие нарушений требований техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм, зафиксированных документально	0 замечаний	15
2. Транспортное обслуживание (водитель легкового и грузового автомобиля, автобуса)			
Обеспечение бесперебойной и безаварийной работы автотранспорта на линии	отсутствие необоснованных простоев автотранспорта	0 замечаний	20
	содержание автомобиля в технически исправном состоянии, профилактический осмотр технического состояния автомобиля, устранение мелких неисправностей	0 замечаний	20
	отсутствие дорожно-транспортных происшествий с участием транспортного средства учреждения (по вине водителя)	0 замечаний	25
3. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, вахтер, гардеробщик, оператор котельной, истопник)			
Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнеобеспечения	обеспечение сохранности имущества	0 замечаний	10
	отсутствие нарушений санитарно-гигиенических норм, требований техники безопасности и охраны труда, зафиксированных	0 замечаний	10

	документально		
	обеспечение благоустройства прилегающей территории, сохранение зеленых насаждений и ограждения	0 замечаний	15
	содержание в надлежащем состоянии помещений		15
	своевременное выявление и устранение мелких неисправностей		10

2. Для определения выплат за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Руководитель учреждения			
Отсутствие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	30
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	своевременное и качественное выполнение работ	0 замечаний	30
Заместитель руководителя			
Отсутствие нарушения в финансово-хозяйственной деятельности	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	30
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	своевременное и качественное выполнение работ	0 замечаний	30

Заведующий хозяйством			
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	количество замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзорных органов, аварий	0 замечаний	20
Своевременная подготовка инвентаря и материалов на списание и своевременное представление необходимой документации в бухгалтерию	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	15
Специалист по кадрам			
Своевременный сбор, обработка и передача информации по вопросам кадрового делопроизводства	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	20
Своевременное оформление приема, перевода, увольнения работников, направление в служебные командировки, предоставление отпусков, привлечение к дисциплинарной ответственности	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	15
Специалист по охране труда и технике безопасности			
Эффективная организация специальной оценки условий труда и предоставление необходимой документации по ее результатам	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	20
Своевременная организация проведения периодических медицинских осмотров работников	количество обоснованных зафиксированных замечаний в журнале учета работ или ином документе	0 замечаний	15

Программист			
Своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	своевременное устранение неполадок в работе сетей, организационной техники	отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	20
Организация бесперебойной работы программного обеспечения	своевременное устранение неполадок в работе ПК, установка программного обеспечения, выполнение заявок	отсутствие зафиксированных в журнале учета работ обоснованных замечаний и жалоб	15
Все категории работников органов местного самоуправления (структурных подразделений органов местного самоуправления, функционирующих без образования юридического лица), не являющихся лицами, замещающими муниципальные должности, и муниципальными служащими, и работников исполняющих обязанности по техническому обеспечению муниципальных бюджетных учреждений			
Интенсивность труда	внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	0 замечаний	20
	оперативное устранение предписаний контролирующих и надзорных органов	0 замечаний	10
	участие в проведении ремонтных работ	0 замечаний	15
	осуществление дополнительных видов работ (погрузочно-разгрузочные работы, работы по благоустройству и озеленению территории, проведение генеральных уборок)	0 замечаний	10
	выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	0 замечаний	10

Высокие результаты работы	участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа ОМС, муниципальных бюджетных учреждений	0 замечаний	10
	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	0 замечаний	10

3. Для определения выплат за качество выполняемых работ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия выплаты		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
Руководитель учреждения			
Участие в мероприятиях, семинарах, связанных с деятельностью учреждения, в том числе обмен опытом	участие в мероприятиях	не менее одного факта	25
Качественное составление и своевременное представление бухгалтерской, налоговой и статистической отчетности за квартал (год)	соблюдение установленных сроков и отсутствие обоснованных зафиксированных замечаний	0 нарушений сроков и замечаний	25
Заместитель руководителя			
Участие в мероприятиях, семинарах, связанных с деятельностью учреждения, в том числе обмен опытом	участие в мероприятиях	не менее одного факта	15
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в	количество дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	10

соответствующем периоде			
Заведующий хозяйством			
Обеспечение бесперебойного функционирования всех систем жизнедеятельности учреждения	отсутствие аварийных ситуаций, случаев порчи имущества	0 аварий, случаев	15
Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	10
Специалист по кадрам			
Оперативность выполняемой работы	соблюдение установленных сроков выполнения работы	0 нарушений сроков	15
Успешное и добросовестное исполнение профессиональной деятельности	отсутствие дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	10
Специалист по охране труда и технике безопасности			
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	отсутствие нарушений	0 нарушений	15
Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	количество дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	10
Программист			
Соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ	отсутствие нарушений	0 нарушений	20

Успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	количество дисциплинарных взысканий	0 дисциплинарных взысканий	15
1. Работники (рабочие): электромонтер, слесарь-сантехник)			
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	обеспечение технического и санитарного состояния закрепленной техники и оборудования	0 нарушений	10
	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 нарушений	20
	расходование материалов, электроэнергии, тепла, оборудования и других материальных ресурсов в пределах установленного лимита	0 нарушений	10
2. Транспортное обслуживание (водитель легкового и грузового автомобиля, автобуса)			
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 нарушений	20
	расходование материалов в пределах установленного лимита	0 нарушений	10
	содержание транспортного средства в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	0 нарушений	15
3. Младший обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, вахтер, гардеробщик, оператор котельной, истопник)			
Обеспечение требований стандарта комфортности предоставления	обеспечение санитарного состояния помещений учреждения, зданий и прилегающей территории	0 нарушений	20

муниципальных услуг	отсутствие обоснованных жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	0 нарушений	20
	расходование материалов в пределах установленного лимита	0 нарушений	10

Приложение № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов
местного самоуправления,
функционирующих без образования
юридического лица), не являющихся лицами,
замещающими муниципальные должности,
и муниципальными служащими, и
работников учреждений по обеспечению
деятельности муниципальных учреждений
Казачинского района

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 № 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов
местного самоуправления,
функционирующих без образования
юридического лица), не являющихся
лицами, замещающими муниципальные
должности, и муниципальными
служащими, и работников учреждений по
обеспечению деятельности муниципальных
учреждений Казачинского района

**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	2,5
2	II	2,1
3	III	1,8
4	IV	1,5

Приложение № 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов
местного самоуправления,
функционирующих без образования
юридического лица), не являющихся
лицами, замещающими муниципальные
должности, и муниципальными
служащими, и работников учреждений по
обеспечению деятельности муниципальных
учреждений Казачинского района

**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» Учреждения по обеспечению деятельности учреждений	заведующий хозяйством, специалист по кадрам, специалист по охране труда и технике безопасности, программист

Приложение № 6
к Примерному положению
об оплате труда работников
органов местного самоуправления
(структурных подразделений органов
местного самоуправления,
функционирующих без образования
юридического лица), не являющихся лицами,
замещающими муниципальные должности,
и муниципальными служащими, и
работников учреждений по обеспечению
деятельности муниципальных учреждений
Казачинского района

**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	Учреждения по обеспечению деятельности учреждений	21