РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ БОГОТОЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

БОГОТОЛЬСКОГО РАЙОНА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

17.10.2013 № 60

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных

учреждений Боготольского сельсовета.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Законом Красноярского края от 29 октября 2009 года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Боготольского сельского Совета депутатов от 21.05.2012 г. № 22-76 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Боготольского сельсовета согласно Приложению.

2. Контроль над исполнением постановления возложить на главного бухгалтера Боготольского сельсовета Кремер Е.В.

3. Настоящее постановление подлежит опубликованию в общественно-политической газете «Земля боготольская»

4. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем, его официального опубликования в общественно-политической газете «Земля боготольская» и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2013 года.

Глава Боготольского сельсовета Филиппов С.А.

Приложение

постановлению администрации

Боготольского сельсовета

от 17.10.2013 № 60

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОРГАНОВ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ, МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ БОГОТОЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Примерное положение об оплате труда работников органов местного самоуправления, муниципальных учреждений Боготольского сельсовета (далее – Примерное положение) разработано на основании Закона Красноярского края от 29.10.2009года № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Решением Боготольского сельского Совета депутатов от 21.05.2012г. №22-76 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений» и регулирует порядок оплаты труда работников органов государственной власти, не являющихся лицами, занимающими муниципальные должности, муниципальными служащими, работников муниципальных учреждений Боготольского сельсовета.

1.2 Примерное положение включает в себя:

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

виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

2. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=1AAD35A7C74282ABC5A2A9089A966530FE7F829890C8A664C5336E30I8P1C) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих

первого уровня"

1 квалификационный уровень 2258 рублей;

2 квалификационный уровень 2382 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих

второго уровня"

1 квалификационный уровень 2506 рублей;

2 квалификационный уровень 2754 рублей;

3 квалификационный уровень 3026 рублей;

4 квалификационный уровень 3819 рублей;

5 квалификационный уровень 4314 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих

третьего уровня"

1 квалификационный уровень 2754 рублей;

2 квалификационный уровень 3026 рублей;

3 квалификационный уровень 3322 рублей;

4 квалификационный уровень 3993 рублей;

5 квалификационный уровень 4662 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих

четвертого уровня"

1 квалификационный уровень 5010 рублей;

2 квалификационный уровень 5804 рубль;

3 квалификационный уровень 6250 рубля.

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным [Приказом](consultantplus://offline/ref=1AAD35A7C74282ABC5A2A9089A966530F172869994C8A664C5336E30I8P1C) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих

первого уровня"

1 квалификационный уровень 1940 рублей;

2 квалификационный уровень 2033 рублей;

должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих

второго уровня"

1 квалификационный уровень 2258 рублей;

2 квалификационный уровень 2754 рублей;

3 квалификационный уровень 3026 рублей;

4 квалификационный уровень 3646 рублей.

3. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ

КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплаты работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями учреждений с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](consultantplus://offline/ref=00E2BFD3CC6B6DDB90D25B50C4B5DE42279BE4BCF7CD12245E188DBEE4782EA290908A1645A2y6D5D) Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 24 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.3. 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), предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

3.3.1. Размер доплат, указанных в [абзацах 2](#Par10), [3](#Par11), [4 пункта 3](#Par12), определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.3.3. Работникам учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=00E2BFD3CC6B6DDB90D25B50C4B5DE42279BE4BCF7CD12245E188DBEE4782EA290908A1046yADED) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.4. Работникам учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=00E2BFD3CC6B6DDB90D25B50C4B5DE42279BE4BCF7CD12245E188DBEE4782EA290908A1046yAD9D) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,

ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных [разделом 3](#Par0) настоящего Примерного положения.

4.3. Руководителям учреждений в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.3.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 180% от оклада (должностного оклада).

4.3.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120% от оклада (должностного оклада).

4.3.3. Персональные выплаты устанавливаются руководителям учреждений:

за опыт работы;

за сложность, напряженность и особый режим работы:

по учреждениям в сфере ведения бухгалтерского учета – до 200 %;

по учреждениям в сфере жилищно-коммунального хозяйства – до 250 %

4.3.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда по итогам работы.

Руководителю учреждения один раз в год предоставляется единовременная премия к ежегодно оплачиваемому отпуску в размере – до 350% от оклада (должностного оклада).

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение руководителями учреждений своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности работниками учреждения.

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

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.4. Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

4.4.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере:

до 180% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 110% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам. 4.4.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере:

до 120% от оклада (должностного оклада) - заместителям руководителей учреждений;

до 80% от оклада (должностного оклада) - главным бухгалтерам.

4.4.3. Персональные выплаты устанавливаются заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам:

за опыт работы ;

за сложность, напряженность и особый режим работы:

по учреждениям в сфере ведения бухгалтерского учета –до 200 %;

4.4.4. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров за общие результаты труда по итогам работы.

Заместителям руководителей учреждений и главным бухгалтерам один раз в год предоставляется единовременная премия к ежегодно оплачиваемому отпуску в размере – до 200% от оклада (должностного оклада).

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение заместителями руководителей учреждений и главными бухгалтерами своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

эффективность финансово-экономической деятельности учреждения.

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

3. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

4. Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Примерным положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

4.5. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам с учетом [критериев](consultantplus://offline/ref=1B41F37A18B4EBCF1FC85B13594D15AD46DB98C2FD6E190E48F324E7FC2B85566E1E3DD8BFF85D551582B0p1k9E) оценки результативности и качества деятельности учреждений согласно приложению № 1 к Примерному положению.

4.6. [Количество](consultantplus://offline/ref=7E265B6EF73A02E872A791F86C9D16485FC604F04B19350F9AEAF332384E28B18E592D62FAC544C087A758sAZFC) должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, установлено приложением № 2 к Примерному положению.

4.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются руководителем органа исполнительной власти , осуществляющим управление учреждениями.

Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются ежеквартально по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждений в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

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

Приложение № 1

к Примерному положению

об оплате труда работников органов

местного самоуправления, муниципальных

учреждений Боготольского сельсовета

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЯМ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ

И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,

ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ (ДАЛЕЕ - ВЫПЛАТЫ)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование  критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | | | |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Сложность организации и управления учреждением | Инициация предложений, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | До 30 |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками | До 30 |
| Выполнение показателей результативности деятельности учреждения:  От 95 до 98%  От 98 до 100%  Более 100% | До 30  От 30 до 40  От 40 до 50 |
| Эффективность финансово-экономической деятельности | Исполнение бюджета учреждения:  90-100%  80%  70% | До 50  До 30  До 20 |
| Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения | Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности, взаимодействие с учреждениями и предприятиями района в соответствии с уставной деятельностью | До 20 |
| Главный бухгалтер | Сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждением | Инициация предложений, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | До 20 |
| Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками | До 30 |
| Исполнение бюджета | Исполнение бюджета учреждения:  95-100%  80%  70% | До 30  До 20  До 10 |
| Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения | Отсутствие замечаний | До 30 |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Руководитель учреждения, заместитель руководителя | Обеспечение безопасных условий в учреждении | Отсутствие грубых правил и норм пожарной безопасности, изложенных в предписаниях надзорных органов | До 50 |
| Обеспечения качества предоставляемых услуг | Отсутствие обоснованных жалоб на работу учреждения или действия руководителя | До 40 |
| Эффективность реализуемой кадровой политики | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю:  От 80 до 90%  От 90 до 100% | До 20  От 20 до 30 |
| Главный бухгалтер | Обеспечение стабильности финансовой деятельности | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | До 10 |
| Своевременное, полное и достоверное представление отчетности | До 15 |
| Непрерывное профессиональное образование | Участие в работе курсов, семинаров, конференций:  От 1 до2  Более 2 | До 20  От 20 до 30 |
| Применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | До 5 |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | До 20 |