РЕСПУБЛИКА АЛТАЙ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «КОШ-АГАЧСКИЙ РАЙОН» АДМИНИСТРАЦИЯ

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКА
МУНИЦИПАЛ ТÖЗÖЛМÖ
КОШ-АГАШ АЙМАК
АДМИНИСТРАЦИЯЗЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ		JОП
	- - -	

От 28.01.2014г № 014
с. Кош-Агач

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район»

В целях регулирования оплаты труда работников централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район»:
1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район»
2. Настоящее Постановление вступает в силу после его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.
3. Контроль за исполнением данного постановления возложить на и.о. заместителя главы администрации Кожанова А.С.

Глава администрации
МО «Кош-Агачский район» А.Ж. Джаткамбаев

Утверждено постановлением администрации
МО «Кош-Агачский район»
«28» января 2014 г № 014

Примерное положение
Об оплате труда работников централизованных бухгалтерий
МО «Кош-Агачский район»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район» разработано в соответствии с постановлением администрации МО «Кош-Агачский район» от 15 июля 2011 г № 156 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных органов МО «Кош-Агачский район» и работников муниципальных учреждений МО «Кош-Агачский район». Настоящее Положение разработано в целях регулирования оплаты труда работников централизованных бухгалтерий, обслуживающих муниципальные учреждения (далее – бухгалтерии) МО «Кош-Агачский район»
1.2. Настоящее Положение включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера, критерии их установления;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера.
- условия оплаты труда руководителя учреждения, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.
1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.
1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
1.5.Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты
труда работников занимающих должности служащих

2.1. Размеры окладов работников (приложение N 1 к настоящему Положению) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (профессиональной квалификационной группе, далее-ПКГ)
2.2. К окладу по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены ниже перечисленные повышающие коэффициенты:

1. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие внутридолжностное категорирование, и должности, отнесенные к квалификационным уровням начиная с первого уровня.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается согласно Приложению № 1;

2. Повышающий коэффициент за выслугу лет к окладу, (должностному окладу) может устанавливаться всем работникам, проработавших в должности бухгалтера в учреждениях (муниципальных, государственных) МО «Кош-Агачский район», а также в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальном учреждении « Централизованная бухгалтерия»

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

Изменение размеров повышающего коэффициента за стаж работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие общий стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в пределах стимулирующего Фонда оплаты труда за месяц.

Размер персонального повышающего коэффициента может устанавливаться - до 1.

2.3. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.5. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом6 настоящего Положения.

III. Особенности порядка и условий оплаты труда

работников, осуществляющих профессиональную деятельность

по профессиям рабочих

3.1. К окладу по соответствующим ПКГ работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, кроме перечисленных в пункте 2.2 повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера (разделы 5 и 6 настоящего Положения) повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Повышающий коэффициент за выслугу лет работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливается за работу в данном учреждении.

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет – 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения,
его заместителей, главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Должностной оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя муниципального учреждения , его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай.

4.3. Главные распорядители средств местного бюджета МО «Кош-Агачский район», в ведении которых находятся муниципальные учреждения МО «Кош-Агачский район», могут устанавливать руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

Указанные главные распорядители средств местного бюджета МО «Кош-Агачский район» вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников казенных учреждений МО «Кош-Агачский район».

Использование централизованных лимитов бюджетных обязательств осуществляется муниципальным учреждением МО «Кош-Агачский район» с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией МО «Кош-Агачский район» - главным распорядителем средств местного бюджета МО «Кош-Агачский район», в ведении которого находится это учреждение, по решению указанного органа.

В качестве целевого показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения МО «Кош-Агачский район» по решению исполнительного органа местного самоуправления МО «Кош-Агачский район», в ведении которого находится муниципальное учреждение МО «Кош-Агачский район», может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения МО «Кош-Агачский район» в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Республики Алтай.

4.4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей муниципальных учреждений МО «Кош-Агачский район» и средней заработной платы работников муниципальных учреждений МО «Кош-Агачский район» устанавливается исполнительным органом местного самоуправления МО «Кош-Агачский район», в ведении которого находится муниципальное учреждение МО «Кош-Агачский район», в кратности от 1 до 4.
4.5. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников муниципальных учреждений МО «Кош-Агачский район» в соответствии с решениями администрации МО «Кош-Агачский район», одновременно в той же пропорции увеличиваются (индексируются) размеры должностных окладов руководителей этих учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным постановлением администрации № 156 от 15.07.2011 г «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных органов МО «Кош-Агачский район» и работников муниципальных учреждений МО «Кош-Агачский район», работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:
5.2. Доплата за вредные условия труда.
Доплата устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и начисляется за время фактической занятости работника на таких рабочих местах. При этом руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.
5.3. Доплата за работу в ночное время.
Работникам учреждений производится доплата за работу в ночное время суток в размере 35% от оклада.
Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.
Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.
Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику
5.4. Доплаты отдельным категориям работников за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников производится по соглашению сторон, согласно ст.151,152 Трудового кодекса РФ.
5.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, согласно требованиям ст. 153 ТК РФ с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера.
Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере с учетом выплат стимулирующего и компенсационного характера:
- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам – труд, которых оплачивается по дневным и часовым ставкам в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим должностной оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.
По желанию работника работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5.6. Доплата за сверхурочную работу.
Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.
5.7. В связи с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате применяются:

- районный коэффициент в размере 40%;
- коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях – 30%;
- коэффициент за работу в высокогорных районах – 20%;
- процентная надбавка к заработной плате за работу в районах приравненных к районам Крайнего Севера выплачивается в соответствии с решением сессии районного Совета депутатов МО «Кош-Агачский район» от 15.12.2004г. №17-12 «Положение о государственных гарантиях и компенсациях, для лиц, работающих в организациях и учреждениях финансируемых из бюджета муниципального образования «Кош-Агачский район», проживающих на территории района», приравненного к районам Крайнего Севера.

5.8. Работникам учреждений выплачиваются иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные нормативно-правовыми актами Российской Федерации, органами местного самоуправления МО «Кош-Агачский район».
5.9. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом Положения и действующим законодательством устанавливаются компенсационные доплаты, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется от должностного оклада.

VI. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

6.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
6.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.
Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:
а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.
6.3. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера утвержденного постановлением администрации № 156 от 15.07.2011 г «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных органов МО «Кош-Агачский район» и работников муниципальных учреждений МО «Кош-Агачский район», работникам могут осуществляться следующие выплаты стимулирующего характера:
1) Выплата за сложность и напряженность (согласно ежемесячного приказа руководителя учреждения в пределах стимулирующего фонда за месяц), до 50% от оклада.
2) Премиальные выплаты по итогам работы за месяц (только при экономии в пределах стимулирующего Фонда оплаты труда за месяц)
6.4. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения закрепляются в настоящем положении, в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются. При определении размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения учитывается мнение выборного профсоюзного или иного представительного органа работников.
Решение об установлении стимулирующих выплат работникам оформляется приказом руководителя учреждения.
Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируется в трудовых договорах работников.
6.5. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, (Приложение № 2) Работникам в пределах утвержденного фонда и только при экономии фонда оплаты труда может выплачиваться премия по результатам работы за месяц.
6.6. При определении размеров премий по итогам работы за месяц учитывается:
успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
6.7. Основанием для выплаты премии является приказ руководителя учреждения.
Премия по итогам работы за месяц может устанавливаться при экономии и в пределах Фонда стимулирующего оплаты труда, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).
7 Формирование фонда оплаты труда
7.1. Формирование Фонда оплаты труда на год происходит из денежных средств, предусмотренных на определенный год. Фонд оплаты труда состоит из следующих выплат:

- базовые оклады
- персональный повышающий коэффициент к окладу (при экономии и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда за месяц, по приказу руководителя)
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
- за сложность и напряженность ((при экономии и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда за месяц, по приказу руководителя)
- за работу в учреждении с вредными условиями (по итогам аттестации рабочих мест)
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет
- районный коэффициент
- коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях
- коэффициенты за работу в высокогорных районах
- процентная надбавка к заработной плате за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера

9. Другие вопросы оплаты труда
9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Приложение № 1
к Положению по оплате
труда работников
централизованных бухгалтерий
МО «Кош-Агачский район»»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ и КОЭФФИФИЕНТОВ
ПО ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМКВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ
работников централизованных бухгалтерий
МО «Кош-Агачский район»»

	ПКГ« Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
	Квалификационные уровни	Размер оклада 2550	Размер коэффициента по занимаемой должности
1	*1 квалификационный уровень*		до 0,02
2	*2 квалификационный уровень*		до 0,05
ПКГ« Общеотраслевые должности служащих второго уровня 3362			
1	*1 квалификационный уровень*		до 0,03
2	*2 квалификационный уровень*		от 0,03 до 0,09
3	*3 квалификационный уровень*		от 0,09 до 0,20

4	*4 квалификационный уровень*		от 0,20 до 0,30
5	*5 квалификационный уровень*		от 0,30 до 0,43
ПКГ« Общеотраслевые должности служащих третьего уровня 4059			
1	*1 квалификационный уровень*		до 0,03
2	*2 квалификационный уровень*		от 0,03 до 0,10
3	*3 квалификационный уровень*		от 0,10до 0,21
4	*4 квалификационный уровень*		от 0,21 до 0,32
5	*5 квалификационный уровень*		от 0,32 до 0,45
ПКГ« Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня 5899			
1	*1 квалификационный уровень*		до 0,02
2	*2 квалификационный уровень*		от 0,02 до 0,06

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

Перечень профессий	Размер оклада, рублей
Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом	2372
Профессии рабочих с 2 квалификационным разрядом	2664
Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом	2981
Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом	3362
Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом	3527
Профессии рабочих с 6 квалификационным разрядом	3698
Профессии рабочих с 7 квалификационным разрядом	3882
Профессии рабочих с 8 квалификационным разрядом	4072

Приложение № 2
к Положению по оплате
труда работников
централизованных бухгалтерий
МО «Кош-Агачский район»»

Положение о премировании работников
централизованных бухгалтерий
МО «Кош-Агачский район»»

1. **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с нормами трудового законодательства РФ.
1.2. Настоящее положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, и общеотраслевых профессий рабочих централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район» в своевременном и качественном выполнении каждым работником своих трудовых обязанностей, достижения лучших результатов деятельности, улучшения качества работы, создания условий для роста производительности труда. При этом оно призвано обеспечить непосредственную связь премий с трудовыми результатами каждого работника и учреждения в целом.
1.3. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих, и общеотраслевых профессий рабочих централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район»», район премируются по результатам работы муниципального учреждения в целом.
2. Показатели премирования
2.1 Работникам, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих и общеотраслевых профессий рабочих может выплачиваться:

- 2.2. Премия по итогам работы за месяц (при экономии и в пределах стимулирующего фонда оплаты труда за месяц, по приказу руководителя)

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса

2.3. Работники, занимающие общеотраслевые должности специалистов и служащих, и общеотраслевых профессий рабочих премируются по показателям, перечень которых приведен в Приложении № 2.1 к настоящему Положению.
2.4. Премии начисляются за фактическое отработанное время.

3. Основания премирования.

3.1. Премирование работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих, и общеотраслевых профессий рабочих осуществляется по основаниям, предусмотренным настоящим Положением.
3.2. Основанием для премирования являются данные финансовой, статистической отчетности и оперативного учета, успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

3.3. Премия по итогам работы за месяц начисляется в зависимости от показателей деятельности по учреждению в целом после подведения всех результатов за период премирования. Премия выплачивается работникам, состоящим в штате учреждения.

3.4 Размер премии включается в средний заработок для расчета размера оплаты ежегодных отпусков.

4. Условия, при которых работники
централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район» не премируются

4.1. Невыполнение должностных обязанностей и указаний руководства.
4.2. Совершение прогула без уважительной причины.
4.3. Несвоевременное предоставление отчетной информации, а также других сведений.
4.4. Появление на работе в нетрезвом виде

Приложение № 2.1.

к Положению по оплате труда работников
централизованных бухгалтерий
МО «Кош-Агачский район»»

О премировании работников
централизованных бухгалтерий МО «Кош-Агачский район»

Работники, подлежащие премированию	Показатели премирования	Размер премии.
		Премия по итогам работы за месяц
Работники централизованных бухгалтерий	Дисциплинированность, исполнительность, своевременное и оперативное предоставление информации, успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде	При экономии и в пределах месячного стимулирующего ФОТ