



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«05» 04

2023г.

г. Енисейск

№ 126-п

Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановления администрации города Енисейска от 02.03.2023 № 60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников учреждений администрации и ее структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы», руководствуясь ст. 8,37,39,44,46 Устава города, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате работников Муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска», согласно приложению 1 к настоящему Постановлению.

2. Признать утратившими силу:

-постановление администрации города Енисейска от 19.05.2022 №181-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска»»;

-постановление администрации города Енисейска от 08.07.2022 №266-п «О внесении изменений в постановление администрации города Енисейска от 19.05.2022 №181-п «Об утверждении положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска»».

3. Опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации «Информационный бюллетень города Енисейска Красноярского края» и разместить на официальном интернет-портале органов местного самоуправления города Енисейска www.eniseysk.com.

4. Постановление вступает в силу со дня его опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2023 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава города

Шмидт Диана Николаевна, 8(39195) 2-21-87

В.В. Никольский

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ
«МЕЖВЕДОМСТВЕННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ ГОРОДА ЕНИСЕЙСКА»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021г. № 12-95 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска», постановлением администрации города Енисейска от 02.03.2023 №60-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных казенных, бюджетных, автономных учреждений, подведомственных администрации г. Енисейска и её структурных подразделений по должностям, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы» и регулирует порядок оплаты труда Муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска»

1.2. Положение предусматривает систему оплаты труда работников на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ), с учетом требований к уровню квалификации, с применением выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Наименование профессий, должностей работников и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утверждаемых в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

1.4. Положение регулирует:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

**2. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников.**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению № 1 к Положению.

2.2 Минимальный размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, должности которых не предусмотрены профессиональными квалификационными группами, согласно приложению №1 к Положению.

2.3. Начисление выплат компенсационного характера и персональных стимулирующих выплат осуществляется от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы..

3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются и ежемесячно выплачиваются следующие выплаты компенсационного характера (далее - выплаты):

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. 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).

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, 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 выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

3.4.1. Размер доплат, указанных в абзацах втором, третьем пункта 3.4 Положения, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Работнику, привлекавшемуся к работе в выходные, и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3. Работнику, привлекавшемуся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы, выплат за работу в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливается приказом руководителя учреждения.

3.5. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Решениями Енисейского городского Совета депутатов к заработной плате работников 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. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.1. В целях стимулирования повышения качества и результативности своей профессиональной деятельности работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (далее – выплаты):

персональные выплаты;

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по итогам работы (за квартал, год).

4.2. Персональные выплаты работникам устанавливаются с учетом, сложности, напряженности и особого режима работ, за продолжительность работы в учреждении.

4.3. Работникам могут устанавливаться следующие персональные выплаты:

а) Персональная выплата за продолжительность работы устанавливается специалистам:

№ п/п	За продолжительность работы	Размер выплаты (в процентах от должностного (оклада), ставки заработной платы)
1	от 1 до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	15
3	от 10 до 15 лет	20
4	свыше 15 лет	30

Персональная выплата за продолжительность работы устанавливается в зависимости от стажа работы в учреждении.

При определении продолжительности работы учитывается время работы в муниципальных казенных (бюджетных) учреждениях на соответствующих должностях, на муниципальных должностях муниципальной службы.

б) Персональные выплаты специалистам учреждения при наличии статуса молодого специалиста, впервые окончившего высшее или среднее учебное заведение и заключившего (в течение трех лет после окончания высшего или специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по полученной специальности, в размере 50% оклада (ставки), на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего учебного заведения или специального учебного заведения.

в) Персональная выплата за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливается:

№ п/п	Наименование должности	Предельный размер выплат к окладу (в процентах от должностного(оклада), ставке заработной платы)
1	Начальники отделов	до 200
2	Ведущий экономист, ведущий бухгалтер	до 140
3	Бухгалтер 1 категории	до 170
4	Экономист 1 категории, экономист 2 категории	до 170
5	Специалист 1 категории	до 180
6	Техник-программист	до 180
7	Заместитель главного бухгалтера по сводной (консолидированной) отчетности	до 95

г) Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производится работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и

величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени

д) Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты применяются размеры заработной платы в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений».

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей). Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанному времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

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).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением балльной системы оценки труда работников в соответствии с приложением № 2 к Положению.

4.4.1. Выплата стимулирующего характера производится по решению начальника учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников на основании решения (протокола) комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам учреждения.

Общий абсолютный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; за качество выполняемых

работ, осуществляемых конкретному работнику учреждения (далее - "балльные" выплаты), определяется по формуле:

$$C_i = C_{1\text{балла}} * B_i * K \text{ исп. раб. врем.},$$

где:

C_i – общий абсолютный размер «балльных» выплат, осуществляемых i -му работнику учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$C_{1\text{балла}}$ – стоимость 1 балла для определения размера «балльных» выплат (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i – количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по количественным показателям критериев оценки за отчетный период;

$K \text{ исп. раб. врем.}$ – коэффициент использования рабочего времени работника за отчетный период;

$$K \text{ исп. раб. врем.} = T \text{ факт.} / T \text{ план.}$$

где:

$T \text{ факт.}$ – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности за отчетный период;

$T \text{ план.}$ – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год за отчетный период;

$C_{1\text{балла}}$ – рассчитывается на плановый период в срок до 31 декабря года, предшествующего плановому периоду, и утверждается приказом руководителя учреждения.

Пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется в случае внесения изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата» до окончания месяца, в котором внесены такие изменения, индексации заработной платы работников в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами или иными нормативными правовыми актами Красноярского края.

Под плановым периодом в настоящем пункте понимается финансовый год, а при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – период с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата», до окончания финансового года.

Расчет и пересчет $C_{1\text{балла}}$ осуществляется по формуле:

$$C_{1\text{балла}} = (Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, зл. бух}} - Q_{\text{стим}}) / \sum_{i=1}^n B_i^{\text{max}},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждений, за исключением

персональных выплат стимулирующего характера, в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{стим}}^{\text{рук, замрук, гл. бух}}$ – сумма средств, предназначенных для осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения в плановом периоде (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

B_i^{max} – максимально возможное количество баллов за плановый период по результатам оценки i -го работника учреждения, рассчитанное в соответствии с настоящим положением.

Расчет максимально возможного количества баллов i -го работника учреждения за плановый период в части стимулирующих выплат, за исключением персональных, осуществляется по фактическому количеству баллов i -го работника учреждения в части указанной выплаты:

при расчете $C_{1\text{балла}}$ – за декабрь года, в котором осуществляется расчет;

при пересчете $C_{1\text{балла}}$ – за месяц, в котором осуществлено внесение изменений в план финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетную смету учреждения по показателю выплат «Заработная плата»;

n – количество штатных единиц в соответствии со штатным расписанием учреждения, за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ рассчитывается по формуле:

$$Q_{\text{стим}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{штат}} - Q_{\text{перс}},$$

где:

$Q_{\text{зн}}$ – сумма средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения, бюджетной смете учреждения на плановый период по показателю выплат «Заработная плата», состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{штат}}$ – сумма средств, предусмотренных штатным расписанием учреждения на оплату труда работников учреждения на плановый период, состоящая из установленных работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями);

$Q_{\text{перс}}$ – сумма средств на выплату персональных стимулирующих выплат работникам учреждения на плановый период, рассчитанная в соответствии с

настоящим положением (без учета районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями, за исключением персональных выплат в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты).

Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решение руководителя учреждения об осуществлении выплат стимулирующего характера оформляется соответствующим приказом.

4.9. В целях поощрения работников за выполненную работу могут устанавливаться выплаты по итогам работы (за квартал, год).

Выплаты по итогам работы осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, утвержденных в бюджетной смете учреждений по показателю выплат «Заработная плата».

Выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитываются выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

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

качественное выполнение производственного задания;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

Выплаты по итогам работы могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты по итогам работы за год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах экономии фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат по итогам работы за год устанавливается руководителем.

5. Единовременная материальная помощь.

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

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

положением, связанных с продолжительной болезнью, утратой личного имущества в результате кражи, пожара, стихийного бедствия.

5.3. Размер единовременной материальной помощи, оказываемый работнику в течение календарного года по каждому из наступивших оснований предусмотренному пунктом 5.2 раздела 5, составляет двадцать тысяч рублей.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения:

- в связи со смертью работника учреждения – на основании заявления одного из членов семьи;

По остальным основаниям, предусмотренные пунктом 5.2 раздела 5 – на основании письменного заявления работника учреждения и копии документов, удостоверяющих фактическое основание для предоставления материальной помощи.

6. Оплата труда руководителя учреждения и заместителя руководителя-главного бухгалтера.

1. Заработная плата руководителя учреждения и заместителя руководителя-главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

3. Исчисление среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком установленным приложением №5 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95.

4. Отнесение учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения по сопровождению деятельности органов местного самоуправления определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения в соответствии с приложением №4 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденном Решением Енисейского городского Совета депутатов от 29.09.2021 №12-95.

5. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, и определяется не реже одного раза в год со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6. Должностной оклад заместителя руководителя-главного бухгалтера, устанавливаются приказом руководителя учреждения и его размер ниже размера должностного оклада руководителя учреждения на 10-30 процентов.

7. Виды компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя- главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

Руководителю учреждения на основании распоряжения администрации города Енисейска устанавливается ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями имеющими степень секретности:

«секретно» - ежемесячно устанавливается надбавка в размере 10-15 % к должностному окладу;

без проведения проверочных мероприятий – ежемесячно устанавливается надбавка в размере 5-10 % к должностному окладу.

При определении размера ежемесячной процентной надбавки учитывается объем сведений, к которым руководитель учреждения имеет доступ, а также продолжительность срока, в течение которого сохраняется актуальность засекречивания этих сведений.

8.Руководителю учреждения и заместителю руководителя-главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество работы;
- персональные выплаты (за продолжительность работы, за сложность, напряжённость и особый режим работы);
- выплаты по итогам работы (за квартал, год).

9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются руководителю учреждения при отсутствии дисциплинарного взыскания с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

Заместителю руководителя-главному бухгалтеру, устанавливаются выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются, согласно Приложению №3 к Положению.

9.1. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выплачиваются ежемесячно по итогам работы за квартал на основании протокола комиссии по назначению стимулирующих выплат руководителям муниципальных казенных, автономных, бюджетных учреждений, подведомственных администрации города Енисейска (далее – Комиссия) и утверждается распоряжением администрации города Енисейска.

9.2. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете учреждения.

Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, определяется ежегодно до 31 декабря распоряжением администрации города Енисейска, но не выше предельного количества должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера, установленного приложением №6 к Положению о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Енисейска утвержденное решением Енисейского городского Совета депутатов 29.09.2021 №12-95, учетом районного

коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях.

9.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера по критериям оценки деятельности руководителя учреждения рассчитывается на основании расчетов МКУ «Межведомственная бухгалтерия г. Енисейска» в процентном соотношении от должностного оклада поквартально.

9.4. Заместителю руководителя- главному бухгалтеру сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

10. Руководителю учреждения, заместителю руководителя-главному бухгалтеру устанавливаются персональные выплаты за продолжительность работы, за сложность, напряженность и особый режим работы :

10.1. Персональная выплата за продолжительность работы устанавливается:

№ п/п	За продолжительность работы	Размеры надбавки (в процентах от оклада (должностного оклада))
1	от 1 до 5 лет	10
2	от 5 до 10 лет	15
3	от 10 до 15 лет	20
4	свыше 15 лет	30

При определении продолжительности работы учитывается время работы в муниципальных учреждениях на соответствующих должностях, на муниципальных должностях муниципальной службы.

10.2. Персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы устанавливаются:

№ п/п	Наименование должности	Размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	Руководитель	до 84%
2	Заместитель руководителя-главный бухгалтер	до 95%

Конкретный размер персональных выплат для руководителя учреждения устанавливается распоряжением администрации города Енисейска, для заместителя руководителя-главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя учреждения.

11. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Руководителю, заместителю руководителя-главному бухгалтеру учреждений может выплачиваться премия по итогам работы (за квартал, год).

Премирование руководителя учреждения, заместителя руководителя-главного бухгалтера, по результатам работы за квартал, год производится с учетом личного вклада в результаты деятельности учреждения.

Основными критериями, дающими право руководителю, заместителю руководителя- главному бухгалтеру, учреждения на получение премии по итогам работы за квартал, год, являются:

Показатель	Размер премирования (кол-во окладов)
Качественное, своевременное выполнение планов работы, распоряжений и поручений главы города, заместителей главы города по вопросам, входящим в круг должностных обязанностей.	0-5
Качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями и должностными инструкциями; качественная подготовка документов.	0-5
Проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов	0-5
Квалифицированная подготовка, оформление и представление в установленный срок отчетных, финансовых и иных документов	0-5

Максимальный размер премии по итогам работы за квартал, год руководителю ограничивается 10 должностными окладами руководителя суммарно за календарный год с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях края с особыми климатическими условиями и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда за счет средств, МКУ «Межведомственная бухгалтерия города Енисейска»

При определении размера премии руководителю учреждения учитывается:

- фактически отработанное руководителем учреждения время в расчетном периоде. При этом время нахождения в ежегодном отпуске, командировке принимается в расчет для начисления премии;
- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- исполнение муниципальных нормативных правовых актов, поручений главы города, его заместителей;
- своевременная подготовка и сдача отчетности;
- надлежащее выполнение служебных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

При определении размера премии могут учитываться такие обстоятельства, как подготовка на высоком организационном уровне городских мероприятий, напряженная деятельность по разработке особо важных проектов, программ, иные положительные и значительные результаты работы.

Руководитель учреждения, заместитель руководителя-главный бухгалтер проработавший менее трех месяцев к премированию по итогам работы за квартал не представляются.

Руководитель учреждения, имеющий дисциплинарные взыскания, не подлежат премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению главы города Енисейска.

Заместитель руководителя-главный бухгалтер, имеющий дисциплинарные взыскания, не подлежит премированию в течение срока действия дисциплинарного взыскания, полностью или частично, по решению руководителя учреждения.

Решение о выплате руководителю учреждения единовременной премии по итогам работы за квартал, год принимается на основании ходатайства заместителя главы города, курирующего данное направление деятельности (в соответствии с распределением полномочий, отнесенных к вопросам местного значения города Енисейска, между главой города, заместителями главы города, руководителями структурных подразделений, муниципальных предприятий и учреждений, подведомственных администрации города), согласованного с руководителем финансового управления администрации города Енисейска, направленного в адрес главы города.

Заместителю руководителя-главному бухгалтеру единовременная премия по итогам работы за квартал выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

12. Руководителю учреждения, заместителю руководителя-главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

12.1. Единовременная материальная помощь руководителю учреждения выплачивается на основании распоряжения администрации города Енисейска, в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

12.2. Единовременная материальная помощь заместителю руководителя-главному бухгалтеру, учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

13. Перечень должностей, профессий работников учреждения, отнесенных к основному персоналу и предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и заместителя руководителя-главного бухгалтера установлены в приложении № 4

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Межведомственная бухгалтерия города
Енисейска»

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
работников, должности которых не предусмотрены профессиональными
квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
Заместитель руководителя – главный бухгалтер	11468

Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей
устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздрав соцразвития России
от 29.05.2008 №247н:

Должности учреждения	Квалификационные уровни	Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Техник-программист	1 квалификационный уровень	4231
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
Экономист 2 категории	2 квалификационный уровень	5109
Экономист 1 категории	3 квалификационный уровень	5608
Бухгалтер 1 категории	3 квалификационный уровень	5608
Специалист 1 категории	3 квалификационный уровень	5608
Ведущий экономист	4 квалификационный уровень	6742
Ведущий бухгалтер	4 квалификационный уровень	6742
заместитель главного бухгалтера по сводной (консолидированной) отчетности	5 квалификационный уровень	10321
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
Начальник отдела	1 квалификационный уровень	8460

Приложение №2
к положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Межведомственная бухгалтерия города
Енисейска»

Выплаты стимулирующего характера

Категории работников	Наименование категории оценки	Периодичность оценки	Наименование и значение (индикатор) показателя критерия	Предельное количество баллов
1	2	3	4	5
Ведущий экономист (до 150 баллов)	Выплаты за важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 50 баллов)			
	Своевременное проведение расчетов, возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности; качественная и своевременная подготовка штатных расписаний обслуживаемых учреждений	ежемесячно	-выполнение в срок и качественно;	25
			-однократные (1 или 2) несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов.	12
	Разработка нормативной и методической документации, регламентирующей финансовую деятельность учреждения, осуществление	ежемесячно	-своевременное и полное предоставление ежемесячных и ежеквартальных отчетов;	20
- однократные (1 или 2) несущественные			10	

аналитической работы.		замечания.	
Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно	-правила соблюдаются полностью;	5
		-однократные (1 или 2) несущественные замечания.	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)			
Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	-выполняется квалифицированно;	50
		-- однократные (1 или 2) несущественные замечания	25
Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)			
Выполнение профессиональных обязанностей и работа над повышением квалификации	ежемесячно	-обязанности исполняются качественно и профессионально;	30
		-- однократные (1 или 2) несущественные замечания	15
Владение специализированными информационными программами, системами	ежемесячно	- свободное владение всеми необходимыми информационными программами, системами;	20

аналитической работы.		замечания.	
Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно	-правила соблюдаются полностью;	5
		-однократные (1 или 2) несущественные замечания.	2
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)			
Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	-выполняется квалифицированно;	50
		-- однократные (1 или 2) несущественные замечания	25
Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)			
Выполнение профессиональных обязанностей и работа над повышением квалификации	ежемесячно	-обязанности исполняются качественно и профессионально;	30
		-- однократные (1 или 2) несущественные замечания	15
Владение специализированными информационными программами, системами	ежемесячно	- свободное владение всеми необходимыми информационными программами, системами;	20
		-свободное владение, но ограниченным перечнем информационных программ, систем.	10

Ведущий бухгалтер (до 150 баллов)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 50 баллов)			
	Своевременное отражение в учете согласно полученным первичным документам оказанных услуг, выполненных работ, своевременное оприходование и списание основных средств и материальных запасов. Организация своевременных расчетов с дебиторами и кредиторами, подотчетными лицами. Ведение имущества, находящегося в муниципальной собственности.	ежемесячно	-замечания отсутствуют;	25
			--- однократные (1 или 2) несущественные замечания	12
	Осуществление аналитической работы, составление отчетности (текущей, квартальной, годовой)	ежемесячно	-своевременное и полное предоставление ежемесячных и ежеквартальных отчетов;	20
			- однократные (1 или 2) несущественные замечания.	10
Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно	-правила соблюдаются полностью;	5	
		-однократные (1 или 2) несущественные замечания.	2	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)				

Техник-программист (до 40 баллов)	Возможность выполнения основной и дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	-выполняется квалифицированно; ---- однократные (1 или 2) несущественные замечания	50 25
	Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)			
	Выполнение профессиональных обязанностей и работа над повышением квалификации	ежемесячно	-обязанности исполняются качественно и профессионально; -- однократные (1 или 2) несущественные замечания	30 15
	Владение специализированными информационными программами, системами	ежемесячно	- свободное владение всеми необходимыми информационными программами, системами;	20
			-свободное владение, но ограниченным перечнем информационных программ, систем.	10
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 20 баллов)			
	Обеспечение бесперебойной работы электронной техники, рациональное ее использование, своевременное проведение профилактического и текущего ремонта	ежемесячно	-отсутствие обоснованных замечаний и жалоб; --однократные (1 или 2) несущественные замечания	10 5
	Обеспечение бесперебойной работы телекоммуникационных сетей	ежемесячно	-без замечаний;	10
			-однократные (1 или 2) несущественные замечания.	5

Бухгалтер 1 категории (до 150)	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 10 баллов)			
	Работа с современными средствами автоматизации сбора, учета, хранения, защиты информации (с помощью информационных компьютерных технологий)	ежемесячно	-без замечаний;	10
			-однократные (1 или 2) -несущественные замечания.	5
	Выплаты за качество выполняемых работ (до 10 баллов)			
	Своевременное и квалифицированное выполнение приказов, распоряжений руководителя.	ежемесячно	-без замечаний;	10
			-однократные (1 или 2) -несущественные замечания.	5
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 50 баллов)			
	Ведение бухгалтерского учета в соответствии с законодательством	ежемесячно	-отсутствие замечаний;	50
			-однократные (1 или 2) несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов.	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)			
Выполнение работ не входящих в обязанности	ежемесячно	-выполнение в полном объеме, в установленный срок;	50	
		- частичное выполнение.	25	
Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)				
Владение специализированными информационными программами и использование навыков работы с ними	ежемесячно	-свободное владение;	30	
		-владение на стадии обучения.	15	
Степень самостоятельности выполнения работы	ежемесячно	-самостоятельно, без привлечение других работников	от 10-20	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 50 баллов)				
Экономист 1, 2	Своевременное проведение расчетов,	ежемесячно	-выполнение в срок	25

категории (до 150)	возникающих в процессе исполнения, в пределах санкционированных расходов бюджетной сметы или плана финансово-хозяйственной деятельности; качественная и своевременная подготовка штатных расписаний обслуживаемых учреждений		и качественно; -однократные (1 или 2) несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов.	12
	Выполнение заданий, требующих работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных методов, технологий, методик (в объеме функциональных обязанностей)	ежемесячно	-своевременное и полное предоставление ежемесячных и ежеквартальных отчетов;	20
			- однократные (1 или 2) несущественные замечания.	10
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм противопожарной безопасности и охраны труда	ежемесячно	-правила соблюдаются полностью;	5
			-однократные (1 или 2) несущественные замечания	3
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)			
	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	-выполняется квалифицированно;	50
			-однократные (или 2), несущественные замечания.	25
Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)				

	Выполнение профессиональных обязанностей и работа над повышением квалификации	ежемесячно	-обязанности исполняются качественно и профессионально; -- однократные (1 или 2) несущественные замечания	30 15
	Владение специализированными информационными программами, системами	ежемесячно	- свободное владение всеми необходимыми информационными программами, системами; -свободное владение, но ограниченным перечнем информационных программ, систем	20 10
Специалист 1 категории (до 150)	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 50 баллов)			
	Своевременное и квалифицированное выполнение поручений , приказов руководителя учреждения	ежемесячно	Оценивается по факту отсутствия зафиксированных обоснованных замечаний и жалоб	50
				25
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)			
	Выполнение работ не входящих в должностные обязанности	ежемесячно	-выполнение в полном объеме и в срок; -частичное выполнение	50
				25
	Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)			
Знания, требующие работы с большими объемами информации (в соответствии с функциональными	ежемесячно	-выполнение в срок и качественно; -однократные (1 или 2)	50	
			25	

Начальник отдела (до 150)	обязанностями)		несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов.	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач (до 50 баллов)			
	Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, обобщения (в соответствии с функциональными обязанностями)	ежемесячно	-замечания отсутствуют;	30
			- однократные (1 или 2) несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов	25
	Участие в составлении бухгалтерской, экономической и статистической отчетности	ежемесячно	Предоставление в установленные сроки	20
	Инициация предложений, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением	ежемесячно	Предоставление предложений, проектов	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (до 50 баллов)			
	Возможность выполнения дополнительной нагрузки, не входящей в обязанности по своей должности	ежемесячно	-выполняется квалифицированно;	50
			- однократные (1 или 2) несущественные замечания, которые не привели к нерациональному использованию финансовых, материальных и трудовых ресурсов	25
	Выплаты за качество выполняемых работ (до 50 баллов)			
	Владение специализированными информационными программами, системами	ежемесячно	- свободное владение всеми необходимыми информационными	50

			программами, системами; -свободное владение, но ограниченным перечнем информационных программ, систем	25
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (60%)				
Заместитель главного бухгалтера (до 90%)	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	Правильность составления регистров бухгалтерского учета		60%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (10%)				
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям		10%
Выплаты за качество выполняемых работ (20%)				
	Отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий	Отсутствие нарушений		10%
	Отсутствие нарушений законодательства и нормативно-правовых актов	Отсутствие предписаний, замечаний к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя		10%

	Критерии оценки показателя	Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), 90%
--	----------------------------	---

Приложение № 3
к положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Межведомственная бухгалтерия города
Енисейска»

Критерии оценки результативности и эффективности деятельности руководителя учреждения, заместителя руководителя-главного бухгалтера размеры и условия осуществления выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

Муниципальное казенное учреждение «Межведомственная бухгалтерия
г. Енисейска.

	Критерии оценки показателя		Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу),
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (60%)			
Руководитель (до 90%)	Эффективность управления учреждением	Качество владения управленческими функциями	5-10%
		Отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий	5-10%
		Отсутствие нарушений законодательства и нормативно-правовых актов	5-10%
		Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	5-10%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	5-10%

	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	5-10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (10%)			
	Эффективность реализуемой кадровой политики		5-10%
Выплаты за качество выполняемых работ (20%)			
	Управленческая культура	Качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснование и реализация планов)	5-20%
	Критерии оценки показателя		Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), 90%
Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (60%)			
Заместитель руководителя – главный бухгалтер (до 90%)	Обеспечение правильной постановки и организации бухгалтерского учета	Правильность составления регистров бухгалтерского учета	60%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (10%)			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации,	10%

		необходимой внешним пользователям	
Выплаты за качество выполняемых работ (20%)			
	Отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий	Отсутствие нарушений	10%
	Отсутствие нарушений законодательства и нормативно-правовых актов	Отсутствие предписаний, замечаний к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя	10%
	Критерии оценки показателя		Размер стимулирующих выплат к окладу (должностному окладу), 90%

Приложение № 4
к положению об оплате труда работников
Муниципального казенного учреждения
«Межведомственная бухгалтерия города
Енисейска»

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1	МКУ « Межведомственная бухгалтерия города Енисейска»	Заместитель главного бухгалтера по сводной (консолидированной) отчетности Начальник отдела Ведущий экономист Ведущий бухгалтер Бухгалтер 1 категории Экономист 1 категории Экономист 2 категории Специалист 1 категории

ПРЕДЕЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ
РУКОВОДИТЕЛЯ-ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ГЛАВНОГО
БУХГАЛТЕРА ПО СВОДНОЙ (КОНСОЛИДИРУЕМОЙ) ОТЧЕТНОСТИ.

№ п/п	Наименование типов учреждений	Кратность
1	Руководитель	до 3
2	Заместитель руководителя-главный бухгалтер	до 2,5