

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Ч**Ă**ВАШ РЕСПУБЛИКИ** |  | **ЧУВАШСКАЯ РЕСПУБЛИКА** |
| **ЙĚПРЕÇ РАЙОН**  **АДМИНИСТРАЦИЙĚ**  ЙЫШĂНУ  29.10.2020г. № 558  Йěпреç поселокě | **АДМИНИСТРАЦИЯ**  **ИБРЕСИНСКОГО РАЙОНА**  ПОСТАНОВЛЕНИЕ  29.10.2020 г. № 558  поселок Ибреси |

|  |  |
| --- | --- |
| Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Ибресинского района Чувашской Республики |  |

В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Чувашской Республики от 09.09.2020 года № 504, с Постановлением главы администрации Ибресинского района от 10.09.2020г № 457

**администрация Ибресинского района постановляет:**

1. Утвердить Положение "Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения "Центр финансового и хозяйственного обеспечения" Ибресинского района Чувашской Республики, согласно приложения, к настоящему постановлению.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета Ибресинского района Чувашской Республики.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на руководителя – главного бухгалтера Муниципального казенного учреждения "Центр финансового и хозяйственного обеспечения" Ибресинского района Чувашской Республики Антонову Г.Н.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2020 года.

Вр.и.о.главы администрации

Ибресинского района М.П.Ермошкин

Г.Н. Антонова

2-12-58

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации

Ибресинского района

Чувашской Республики

от «29 » октября 2020 г. № 558

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Ибресинского района Чувашской Республики.**

1. Общее положение

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Ибресинского района Чувашской Республики. (далее - Положение), устанавливает:

размеры окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителя муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Ибресинского района Чувашской Республики; (далее – МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения»).

1.2. Месячная заработная плата работников МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» (далее - работники), состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (повышающие коэффициенты к окладам, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии), а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из размеров минимальных окладов (должностных окладов) с учетом повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам).

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников и повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=8ABE21DDFEFEC353F4F807DFEFE6478B3FA4CFDC4E38C6C5DEBC0D0C0B8AAB6FA69A963CCA8646NEKCM), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональныеквалификационные группы | Размер минимального оклада (должностного оклада), рублей |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня |  |
| 1 квалификационный уровень  При наличии высшего образования и среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена(*программист*) | 4737 |
| 2 квалификационный уровень  (*бухгалтер 2 категории*) | 5211 |
| 3 квалификационный уровень *(бухгалтер 1 категории, специалист по системному обеспечению, экономист, юрист*) | 5717 |
| 4 квалификационный уровень (*ведущий бухгалтер, ведущий экономист, ведущий бухгалтер по закупкам*) | 6866 |
| 5 квалификационный уровень (*главный экономист, главный специалист, главный специалист по закупкам*) | 7018 |

2.3. С учетом уровня профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач, стажа работы работнику может быть установлен персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении данного коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Персональные повышающие коэффициенты применяются к минимальному окладу (ставке заработной платы) по соответствующей ПКГ. Размер повышающих коэффициентов в суммарном выражении не может превышать 2,5.

Применение повышающих коэффициентов к минимальному окладу (ставке заработной платы) не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

Персональный повышающий коэффициент на должность руководителя и заместителя руководителя не распространяется.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом IV](consultantplus://offline/ref=FEA1661DEF5FB86CF20B21A7958747FCC17269D3D4166579EB98BD842B566767C9ADCF2148D08CD748D120gCpBL) настоящего Положения и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом V](consultantplus://offline/ref=FEA1661DEF5FB86CF20B21A7958747FCC17269D3D4166579EB98BD842B566767C9ADCF2148D08CD748D127gCp6L) настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя

централизованной бухгалтерии и заместителя

главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя, заместителя главного бухгалтера Централизованной бухгалтерии состоит из должностного оклада, и выплат стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается главой администрации  Ибресинского  района Чувашской Республики до 3-х кратного размера средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу; возглавляемого им МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения».

3.3. К основному персоналу учреждения относятся все специалисты, указанные в подпункте 2.2.

Размер средней заработной платы работников основного персонала определяется согласно [Порядку](consultantplus://offline/ref=8ABE21DDFEFEC353F4F807DFEFE6478B3FA1C8D24F38C6C5DEBC0D0C0B8AAB6FA69A963CCA8646NEKCM) исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения".

3.4. Должностной оклад заместителя главного бухгалтера определяемым трудовым договором, устанавливается руководителем на 20 - 35 процентов ниже должностного оклада руководителя.

3.5. Руководителю, заместителю главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами 5.3](#P149) настоящего Положения и [разделом VI](#P181).

IV. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

4.1. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или использование обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Компенсационые выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и совмещение профессий (должностей) устанавливаются в следующих размерах):

- за работу в ночное время - не менее 20% оклада за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- за работу в выходные и праздничные дни - в размерах и порядке, установленных действующим трудовым законодательством (ст. 153 ТК РФ);

V. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу возможно установление следующих выплат стимулирующего характера:

выплаты  за интенсивность и высокие результаты работы;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), а также премиальные разовые выплаты к государственным и профессиональным праздникам и другим достижениям;

единовременные вознаграждения;

(размеры стимулирующих выплат могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

5.2. Размеры стимулирующих выплат выплачиваются согласно (приложения) к **положению об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» Ибресинского района Чувашской Республики, по осуществлению стимулирующей выплаты по премированию работников МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения.**

При определении размера стимулирующих выплат в процентном соотношении под окладом (должностным окладом) работника понимается минимальный оклад (должностной оклад) работника без учета повышающего коэффициента к минимальному окладу (должностному окладу).

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в размере до 60 процентов к окладу (должностному окладу) в пределах выделенных бюджетных ассигнований на основании локального нормативного акта МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» с указанием конкретного размера на определенный период (не более чем на один год).

При назначении учитывается:

высокая производительность и напряженность работы;

интенсивность и напряженность работы, связанные со срочностью и большим разнообразием предоставляемой информации;

непосредственное участие в реализации федеральных, республиканских и муниципальных программ.

5.4. Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается только работникам из числа специалистов и служащих МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» на должностной оклад в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 15 процентов;

при выслуге лет свыше 10 лет - до 20 процентов.

В стаж работы включаются периоды работы в централизованной бухгалтерии и в других организациях по специальности, соответствующей занимаемой должности.

Основным документом для определения стажа работы работника является трудовая

книжка.

5.5. Премирование по итогам работы (за квартал, за год).

Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитывается:

отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников бюджетного процесса;

полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг (своевременность расчетов и выплат, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, целевое и эффективное использование бюджетных средств);

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

отсутствие  выявленных проверками нарушений по основной деятельности, фактов искажения  отчетности, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств;

участие в выполнении особо важных работ, мероприятий;

высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Размеры премиальных выплат могут определяться при наличии экономии денежных средств по фонду оплаты труда и при экономии по другим статьям расходов по смете расходов МКУ «Центр финансового и хозяйственного обеспечения».

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничивается.

Премия не выплачивается, либо ее размер может снижаться в случаях:

применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор);

нарушения трудовой или производственной дисциплины;

нарушение правил внутреннего распорядка, техники безопасности и противопожарной

защиты, грубое нарушение требований охраны труда, производственной санитарии;

невыполнение приказов и распоряжений, в том числе устных;

прогул, появление на работе в нетрезвом состоянии, распитие спиртных напитков в рабочее время;

утрата, повреждение и причинение ущерба имуществу учреждения или иное причинение

ущерба виновными действиями работника.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. На основании личного заявления работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада.

6.2. При предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам производится единовременная выплата в размере двух должностных окладов.

Единовременная выплата к отпуску производится работникам один раз в год по его заявлению одновременно с выплатой денежного содержания за период отпуска. В случаях использования работником отпуска по частям ее выплата производится по заявлению работника при использовании любой части отпуска.

В случае если работник не использовал в течение года своего права на отпуск, единовременная выплата производится в конце года.

6.3. Материальная помощь также может оказываться работникам в особых случаях:

увольнения работника в связи с выходом на пенсию в размере до двух должностных  
окладов (при наличии стажа работы в учреждении 15 лет и более);

в связи с юбилейной датой работника;

при наступлении непредвиденных событий (болезнь,несчастный случай, пожар, кража и др.) данный факт подтверждается соответствующими документами;

смерти близких родственников, подтвержденной соответствующими документами;

иных случаях.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи

**Приложение к положению**

**об оплате труда работников**

**МКУ «Центр финансового**

**и хозяйственного**

**обеспечения»**

**Ибресинского района**

**Чувашской Республики,**

**по осуществлению стимулирующей**

**выплаты по премированию**

**работников**

**МКУ «Центр финансового и**

**хозяйственного обеспечения».**

1.В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-премирование по итогам работы (за квартал, за год).

 Премирование осуществляется в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников по фонду оплаты труда и за счет экономии других статей расходов по смете учреждения в разрезе структуры блока отдела бухгалтерского учета и блока хозяйственного отдела;

Размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

При определении размера премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) учитывается:

При определении размера стимулирующих выплат впроцентном отношении под окладом (должностным окладом) работника понимается минимальный оклад (должностной оклад) работника без учета повышающего коэффициента к минимальному окладу,(должностному окладу).

-на премирование работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» по итогам работы за квартал при утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства в размере пяти должностных окладов (125% должностного оклада за квартал)

2.Основными показателями премирования по итогам работы за квартал являются:

-качество работы, включая своевременная подготовка всех бухгалтерских документов для обслуживания поселений и других учреждений по перечислениям, своевременная подготовка всех первичных документов для балансов поселений и других учреждений;

-исполнительская дисциплина, втом числе своевременное исполнение поручений начальника и обязанностей бухгалтерами и другими работниками, исполнение других нормативно-правовых актов;

* отсутствие нарушений по результатам проверок контролирующими органами;
* своевременное и качественное рассмотрение обращений, заявлений граждан и представителей поселений и других учреждений;

-полная автоматизация бухгалтерского учета по всем поселениям и учреждениям;  
-за представление всех форм отчетности и информации своевременно и в срок;

-высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений:

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

-выполнение порученной работы,связанной с обеспечением рабочего процесса;

3. .Премирование работников и специалистов муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения»по итогам работы за квартал производится за выполнение показателей премирования с учетом коэффициентов премирования, устанавливаемых приказом начальника:

-своевременное и качественное рассмотрение обращений, заявлений граждан и представителей поселений

-полная автоматизация бухгалтерского учета по всем поселениям

- за представление всех форм отчетности и информации своевременно и в срок;

-высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;

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

-выполнение порученной работы,связанной с обеспечением рабочего процесса;

-участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

Премирование работников и специалистов муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» по итогам работы за квартал производится за выполнение показателей премирования с учетом коэффициентов премирования, устанавливаемых приказом начальника.

1. Выплата премий осуществляется в пределах фонда оплаты труда и за счет экономии других статей расходов по смете учреждения.
2. Коэффициент премирования определяется с учетом личного вклада специалистов и других работников в организации бухгалтерского обслуживания поселений и учреждений. Коэффициент премирования при работе без замечаний оценивается 1,0 (один) балл.
3. По усмотрению руководителя муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» премия отдельным работникам и специалистам может быть повышена в пределах квартального фонда премирования. При этом могут быть учтены такие факторы, как проведение на высоком организационном уровне всей бухгалтерской работы и исполнение указаний начальника, в том числе устные указания, другие положительные и значительные результаты работы.
4. Коэффициент сниженияоценкикачестватрудаработниковопределяется согласно классификатора

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №№ п/п | Наименование показателя снижения | Единица изм-ия | Коэф.сниж. |
| 1. | Объявление административного взыскания по приказу начальника муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» | За каждый случай | 0,1 |
| 2. | Несвоевременное выполнение поручения, приказа, распоряжения, указания начальника | За каждый случай | 0,05 |
| 3. | Несвоевременное предоставление отчетов, выполнение постановлений, распоряжений вышестоящих органов | За каждый случай | 0,05 |
| 4. | Неудовлетворительная подготовка документов для представления в вышестоящие органы | За каждый случай | 0,05 |
| 5. | Невыполнение плана работы | За каждый случай | 0,1 |
| 6. | Необеспечение сохранности материальных ценностей | За каждый случай | 0,2 |
| 7. | Неудовлетворительное состояние делопроизводства | За каждый случай | 0,05 |

8. Работникам и специалистам, не обеспечившим выполнение условий премирования и допустившим упущения в работе, премия может быть снижена частично или не выплачена полностью по приказу начальника муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения».

При наличии замечаний и упущений в работе по выполнению показателей премирования коэффициент премирования за каждый случай может быть снижен на 0,1 балла. При внесении предложений о снижении коэффициента премирования ниже 1,0 к ним прилагаются письменные обоснования причин снижения коэффициента и подтверждающие их документы.

9. На премирование работников муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения» при утверждении фонда заработной платы на соответствующий год предусматриваются средства в размере пяти должностных окладов (125% должностного оклада в расчете на квартал).

Размер премии определяется исходя из доли премии, приходящийся на один рубль фактически начисленной заработной платы за каждый квартал.

Работникам и специалистам, проработавшим неполный квартал в связи с поступлением в учебное заведение, уходом на пенсию, при переводе на другую работу по распоряжению главы Ибресинского района в порядке перевода реорганизацией и в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, выплата премии производится за фактически отработанное в данном расчетном периоде время.

Вновь назначенному на должность специалисту премия выплачивается за фактически отработанное в данном квартале время. При увольнении работника по собственному желанию и не проработавшему полный квартал, премия не выплачивается.

Полное лишение или частичное снижение премии производится за тот квартал, в котором имели место упущения в работе. Если они были выявлены после выплаты премии, то снижение премии или ее лишение производится за тот квартал, в котором обнаружены упущения.

10. Единовременная выплата производится в размере до 2(двух) минимальных окладов при предоставлении очередного отпуска работнику независимо от оформления отпуска на 30 или на 14 календарных дня.

13. Финансирование расходов на выплату премии осуществляется за счет средств бюджета Ибресинского района в пределах утвержденной сметы муниципального казенного учреждения «Центр финансового и хозяйственного обеспечения».