



**Красноярский край  
АДМИНИСТРАЦИЯ  
Тюхтетского района  
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

01.02.2016

с. Тюхтет

№30-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района

В соответствии с решением Тюхтетского районного Совета депутатов от 15.05.2012 № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», постановлением администрации района от 01.10.2013 №330-п «Об утверждении «Положения о новой системе оплаты труда работников органов местного самоуправления Тюхтетского района, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления», постановлением администрации района от 18.09.2015 № 256-п «О создании муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района», руководствуясь статьями 6, 33, 36 Устава Тюхтетского района, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района согласно приложению.

2. Настоящее постановление опубликовать в газете «Голос Тюхтета» и разместить на официальном сайте администрации Тюхтетского района в сети Интернет.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Тюхтетского района по экономике и финансам (Е.А. Кориш).

4. Считать утратившим силу постановление администрации Тюхтетского района от 15.12.2015 №248-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района».

5. Постановление вступает в силу со дня подписания и применяется к правоотношениям, возникшим с 01.01.2016 года.

Глава района

Г.П. Дзалба

## ПОЛОЖЕНИЕ

### Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района

#### Статья 1. Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района (далее по тексту – Учреждение). Положение разработано на основании Решения Тюхтетского районного Совета депутатов от 15.05.2012г. № 5-100 «О новых системах оплаты труда работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими и лицами, замещающими муниципальные должности, работников структурных подразделений органов местного самоуправления, муниципальных бюджетных учреждений Тюхтетского района», Устава Учреждения утвержденного постановлением администрации Тюхтетского района от 18 сентября 2015 года № 256-р, руководствуясь статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

2. Положение об оплате труда работников Учреждения включает в себя:

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

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления;

-выплаты единовременной материальной помощи, размеры и условия их осуществления;

-условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера.

3. Положение об оплате труда утверждается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

4. Положения об оплате труда работников учреждения утверждаются постановлением администрации Тюхтетского района Красноярского края.

5. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договора и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

#### **Статья 2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы, в соответствии с Приказом

Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247-н и № 248-н от 29.05.2008г. общеотраслевым справочником профессий рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

3. Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в положениях об оплате труда (Приложение №1).

### **Статья 3. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера**

1. Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами РФ, Красноярского края и органов местного самоуправления Тюхтетского района содержащие нормы трудового права и настоящего Положения.

2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работа в выходной или нерабочий праздничный день, предусматривают:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

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

доплату в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 ТК РФ;

-выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, предусматривают:

районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - 30%;

процентная надбавка к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Красноярского края - до 30%;

3. Конкретный размер и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается руководителем Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда для каждого работника дифференцированно, в зависимости от объема и качества выполняемой работы, определяется заключенным с ним договором.

### **Статья 4. Выплаты стимулирующего характера**

1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работ;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-персональные выплаты;

-выплаты по итогам работы.

2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются по решению руководителя учреждения в размере до 100 процентов тарифной ставки (оклада).

4. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы.

Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

5. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения:

- работников, подчиненных непосредственно руководителю - по представлению руководителя учреждения;

- заведующих отделов учреждения, работников, подчиненных заведующим отделов, - по представлению главного бухгалтера, заведующих отделов учреждения.

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

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей при ведении бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения;

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

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

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий в определенный период.

Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 3 окладов (должностных окладов). Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о создании комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения.

7. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы и устанавливаются ежемесячно, ежеквартально или за год.

8. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения:

- за результативность и качество труда для определения размеров выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в соответствии с приложениями №2;

- за интенсивность и высокие результаты работы в соответствии с приложением №3;

- выплаты за качество выполняемых работ, Приложение №4.

9. Конкретный размер выплат стимулирующего характера работникам устанавливается в абсолютном размере в соответствии с балльной оценкой по формуле:

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Учреждения в плановом квартале;

$C_{1 \text{ балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый квартал;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника Учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал).

$$C_{1 \text{ балла}} = \frac{\sum_{i=1}^{n} (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим.руков.}})}{\sum B_i},$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Учреждения в месяц в плановом квартале;

$Q_{\text{стим.руков.}}$  - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя и главного бухгалтера утвержденный в бюджетной смете

$n$  - количество физических лиц Учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц)

$Q_{\text{стим}}$  не может превышать  $Q_{\text{стим1}}$

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зп}} - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$  - предельный фонд заработной платы, который может направляться работникам Учреждения на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зп}}$  - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете Учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{гар}}$  - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете Учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию Учреждения;

$Q_{\text{отп}}$  - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности, за первые два дня нетрудоспособности за счет работодателя, оплаты дней командировок, повышения квалификации работников учреждения.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$  - фонд оплаты труда Учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

$N_{\text{отп}}$  - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

$N_{\text{год}}$  - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

10. Экономия фонда оплаты труда направляется на оплату стимулирующих выплат труда работников.

## Статья 5. Единовременная материальная помощь

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

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), а также при предоставлении очередного отпуска.

3. Размер единовременной материальной помощи при предоставлении очередного отпуска не может превышать двух должностных окладов с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями и трех тысяч рублей по каждому другому основанию, предусмотренному пунктом

2 настоящей статьи.

4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждений производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом положений настоящей статьи.

### **Статья 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера**

1. Оплата труда руководителя и главного бухгалтера Учреждения осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы администрации Тюхтетского района на основании настоящего Положения.

3.Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

4.Руководителю и главному бухгалтеру учреждения в пределах объема средств, выделенного в бюджетной смете учреждения на выплаты стимулирующего характера, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 180% от оклада (должностного оклада)

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работ до 100% тарифной ставки (оклада);

-персональные выплаты устанавливаются за сложность, напряженность и особый режим работы до 150% тарифной ставки (оклада).

-выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляется с целью поощрения за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы руководителю и главному бухгалтеру учитываются выполнение следующих критериев:

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

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

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

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности работниками учреждения;

-эффективность финансово- экономической деятельности учреждения.

5.В целях поощрения руководителя и главного бухгалтера по итогам работы могут осуществляться выплаты: за выполнение заданий особой важности и сложности, за долголетнюю и плодотворную работу, в связи с юбилейной датой, в связи с профессиональным, присвоением почетного звания, установленного соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, награждением государственной или правительственной наградой Российской Федерации или Красноярского края, установленной соответствующими нормативными правовыми актами Российской Федерации или Красноярского края, или Почетной грамотой Законодательного Собрания края (или) Губернатора края.

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

7. Выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере до 150% от оклада (должностного оклада), по итогам работы за квартал, год устанавливаются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда, но не более 3 окладов (должностных окладов). Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере

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

9. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения, главному бухгалтеру Учреждения определяются согласно приложению №6 к настоящему Положению.

10. Виды и размер персональных выплат руководителю и главному бухгалтеру учреждения определяется согласно приложению №7 к настоящему Положению.

11. Руководителю и главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи с учетом положений статьи 5 настоящего Положения.

12. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, единовременной материальной помощи руководителю производится на основании распоряжения главы администрации Тюхтетского района в соответствии с настоящим Положением, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

13. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы и главному бухгалтеру, устанавливаются ежеквартально по результатам деятельности учреждения в предыдущем квартале и выплачиваются ежемесячно.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ МЦБ Тюхтетского района

**Оклады, ставки заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные группы**

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
3 квалификационный уровень Бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории	3820
2 квалификационный уровень Бухгалтер 2 категории, экономист 2 категории, юрисконсульт 2 категории	3480
1 квалификационный уровень бухгалтер	3166
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень Заведующий отдела (начальник) отдела	5762
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих» первого уровня	
1.квалификационный уровень: уборщица служебных помещений	2231
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	

3 квалификационный уровень-руководитель	7188
---	------

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ МЦБ Тюхтетского района

**Критерии оценки результативности и качества труда для определения размеров  
выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и  
ответственности при выполнении поставленных задач**

Критерии Показатели		Допустимое кол-во баллов	Период применения показателя	Количество набранных баллов за месяц		Экспертная комиссия	
1. Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
1.1. Соблюдение трудовой дисциплины:	1	Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения	5	Ежемесячно			
	2	Здоровый образ жизни	2	Ежемесячно			
	3	Наличие общественной нагрузки, проведенной в рамках возложенных обязанностей	1	Ежемесячно			
	4	Степень участия в общих мероприятиях учреждения	1	Ежемесячно			
	5	Уровень исполнительской дисциплины	5	Ежемесячно			
	6	Организация рабочего пространства	1	Ежемесячно			
		<b>ИТОГО</b>	<b>15</b>				
1.2. Срочные или важные задания (в объеме функциональных обязанностей)	7	Мероприятия по взаимодействию разных категорий сотрудников с целью повышения качества оказываемых услуг	30	Ежемесячно			
		<b>ИТОГО</b>	<b>30</b>				
1.3. Задания, требующие работы с большими объемами информации, сбора, анализа, обобщения информации, применения специальных технологий (в объеме функциональных обязанностей)	8	Оперативность, качество и своевременность предоставления ежемесячной отчетности	5	Ежемесячно			
	9	Оперативность, качество и своевременность предоставления квартальной отчетности	5	Один раз в квартал			
	10	Оперативность, качество и своевременность по предоставлению сводной информации	5	Ежемесячно			
	11	Оперативность, качество и своевременность предоставления годовой отчетности.	10	1 раз в год			
		<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>				
1.4. Обеспечение и реализация закрепленного за работником направления деятельности	12	Готовность к освоению новых программ, инструкций, законодательных актов, направленных на повышение эффективности работы	20	Ежемесячно			
		<b>ИТОГО</b>	<b>20</b>				
		<b>ВСЕГО баллов:</b>	<b>90</b>				
Факторы, влияющие на снижение стимулирующих выплат	13	Наличие дисциплинарных взысканий, невыполнение функциональных обязанностей, несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка, нарушение инструкций по охране труда и т.п.	до 50%	Ежемесячно (От общей суммы набранных баллов)			

### Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Критерии	Предельное кол-во баллов
1.1.Выполнение заданий ранее установленного срока без снижения качества: - за высокие результаты по освоению нормативно- правовых актов РФ, Красноярского края, и органов местного самоуправления в пределах объема должностной инструкции; - за высокие результаты по освоению и использованию современных технологий в работе на программных продуктах 1С Бухгалтерия 8.2 , 1С Кадры и Заработная плата, и других программ; - за отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;	
<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>
1.2.Выполнение нескольких срочных или важных заданий, не входящих в должностные обязанности: - за расширение объема выполняемых должностных обязанностей; - за высокий уровень исполнительской дисциплины (За своевременное предоставление отчетов, справок, планов по направлениям работ); - за качественное, оперативное и результативное выполнений особо важных заданий руководства учреждения; - за участие в проведение и разработке мероприятий, повышающих профессиональный авторитет учреждения; -конкретные предложения руководству по более эффективному использованию бюджетных средств ( сумма экономического эффекта)	
<b>ИТОГО</b>	<b>25</b>
<b>ВСЕГО</b>	<b>50</b>

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ МЦБ Тюхтетского района

### Выплаты за качество выполняемой работы

	Критерии		Предельное кол-во баллов
Заведующий отделом	Стабильная деятельность отдела (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение плана работы	15
		Отсутствие претензий к деятельности отдела со стороны администрации учреждения, других отделов.	15
ИТОГО			30
Экономист	Качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий (в пределах должностной инструкции)	10
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности)	10
		Количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения	10
ИТОГО			30
Бухгалтер	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие возвратов документов на доработку	5
		Своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработки	5
		Отсутствие нарушения финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	10
		Своевременное, полное и достоверное представление отчетности	10
ИТОГО			30
Юрисконсульт, Бухгалтер-ревизор	Стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала)	Своевременное выполнение заданий( в пределах должностной инструкции)	10
		Отсутствие замечаний со стороны администрации учреждения,	5
		Достижение установленных показателей результатов труда	15
ИТОГО			30
Рабочие и младший обслуживаемый персонал	Качественное выполнение функций по обслуживанию учреждения	Своевременное исполнение должностных обязанностей для обеспечения бесперебойного производственного процесса	15
		Отсутствие замечаний к работнику со	15

		стороны администрации учреждения	
ИТОГО			30

Приложение № 5  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ МЦБ Тюхтетского района

**Размер персональных выплат работникам МКУ «Межведомственная централизованная бухгалтерия» Тюхтетского района**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 100%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы	До 150%

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ МЦБ Тюхтетского района

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для главного бухгалтера МККУ МЦБ Тюхтетского района**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	
		Наименование		Индикатор	
Главный бухгалтер	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач <b>до 180%</b>				
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения	Отсутствие замечаний		0 замечаний	До 30%
	Сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	Инициация предложений, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения			До 20%
		Отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками			До 30%
	Исполнение бюджета учреждения			95-100%	До 30%
				80%	20%
		70%	10%		
Выплаты за качество выполняемых работ <b>до 80%</b>					

	Обеспечение стабильности финансовой деятельности	Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки		До 10%
		Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности		До 15%
	Непрерывное профессиональное образование	Повышение квалификации		До 30%
		Применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность в работе и сокращающих время обработки документов		До 5 %
	Ответственное отношение к своим должностным обязанностям	Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	0 предписаний	До 20%

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда  
работников МКУ МЦБ Тюхтетского района

**Размер персональных выплат руководителю и главному бухгалтеру  
МКУ «Централизованная бухгалтерия»**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	До 180%
2.	Выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы	до 150%