

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
АДМИНИСТРАЦИЯ ЧАРЫШСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

08.10.2014

с. Чарышское

№ 1100

О системе оплаты труда работников
группы по ведению
централизованного бухгалтерского
учёта сельских поселений комитета
по финансам, налоговой и кредитной
политике Администрации
Чарышского района Алтайского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Администрации Чарышского района от 15.06.2011 № 539 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов(автономных, бюджетных, казённых), а также учреждений (организаций), финансируемых за счёт средств районного бюджета»

П о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников группы по ведению централизованного бухгалтерского учёта сельских поселений комитета по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации Чарышского района (приложение 1).

2. Действие постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на председателя комитета по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации Чарышского района Лобанова С.Ю.

Глава Администрации района

А.В. Ездин

СОГЛАСОВАНО:

Зам. главы

Администрации района

Управляющий делами

Администрации района

Зав. юридическим отделом

Председатель комитета по финансам
налоговой и кредитной политике

Администрации района

Начальник контрольно-
аналитического отдела

Ю.Ю. Шатохин

С.А. Лопаков

О.А.Назарова

С.Ю.Лобанов

Т.П.Неваева

Список на рассылку:

Администрация района

Комитет по финансам

ИТОГО

1 экз.

1 экз.

2 экз.

Председатель комитета по финансам
налоговой и кредитной политике
Администрации района

С.Ю.Лобанов

ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГРУППЫ ПО ВЕДЕНИЮ
ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА СЕЛЬСКИХ
ПОСЕЛЕНИЙ КОМИТЕТА ПО ФИНАНСАМ, НАЛОГОВОЙ И КРЕДИТНОЙ
ПОЛИТИКЕ АДМИНИСТРАЦИИ ЧАРЫШСКОГО РАЙОНА.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников группы по ведению централизованного бухгалтерского учёта сельских поселений комитета по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации Чарышского района (далее - Положение) разработано в соответствии со статьями 135, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, частью 2 статьи 53 Федерального закона от 06.10.2003 № 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", постановлением Администрации Чарышского района от 15.06.2011 № 539 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казённых), а также учреждений (организаций), финансируемых за счёт средств районного бюджета» и определяет порядок и условия оплаты труда работников группы по ведению централизованного бухгалтерского учёта сельских поселений комитета по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации Чарышского района (далее - работники).

1.2. Система оплаты труда устанавливает:
зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, условий труда;
индивидуальный подход к использованию различных видов стимулирования за качественные результаты работы в соответствии с определенными критериями.

1.3. Фонд оплаты труда работников формируется за счет средств бюджета муниципального района и планируется исходя из штатной численности в расчете на год не более 40 должностных окладов, размеры которых указаны в приложении.

1.4. Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты в соответствии с соглашениями и локальными нормативными актами работодателя.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Оплата труда работников состоит из должностного оклада, доплат и надбавок компенсационного характера и стимулирующих выплат.

2.2. Месячная заработная плата работника (включая доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты), полностью отработавшего за

этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (в действующей редакции) минимального размера оплаты труда.

2.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

3. Порядок установления должностных окладов

3.1. Размеры должностных окладов работникам устанавливаются председателем комитета по финансам, налоговой и кредитной политике Администрации района (далее - руководитель) с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ, согласно приложению.

4. Доплаты и надбавки компенсационного характера

4.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент к заработной плате;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях отклоняющихся от нормальных)

4.2. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством, и начисляется на заработную плату, включая должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Размеры доплат и надбавок компенсационного характера и порядок их установления определяются руководителем и устанавливаются локальным нормативным актом.

5. Стимулирующие выплаты

5.1. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе устанавливаются стимулирующие выплаты:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

доплата за выслугу лет;

ежемесячная премия за качество выполняемых работ;

премия по итогам работы за год;

единовременная премия.

5.2. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда формируется в размере не менее 30 процентов в пределах утвержденных ассигнований на соответствующий финансовый год. Объем стимулирующей части устанавливается руководителем. Фонд может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе, за счет оптимизации численности работников.

5.3. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителем в целях материального стимулирования работников в конечных результатах работы с учетом возложенных задач, обеспечения индивидуального подхода к оценке их деятельности. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах к должностному окладу в размере не больше 40 %.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем персонально, учитываются следующие показатели:
качественное и своевременное составление и представление статистической, планово-отчетной, финансовой и другой информации;
полное и своевременное использование запланированных бюджетных средств;
качественное проведение инвентаризации материальных ценностей;
отсутствие замечаний контролирующих органов по ведению бухгалтерского и налогового учета, по планированию бюджетных расходов и соблюдение кассовой дисциплины.

5.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, в течение которых замещались должности в органах местного самоуправления и должности руководителей и специалистов в муниципальных учреждениях.

Размеры надбавки устанавливаются (в процентах от должностного оклада) при выслуге лет:

от 1 года до 3 лет - 10 процентов;

от 3 до 5 лет - 15 процентов;

от 5 до 10 лет - 20 процентов;

от 10 до 15 лет - 25 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

5.5. Работникам в целях поощрения за выполненную работу может устанавливаться ежемесячная премия за качество выполняемых работ. Конкретный размер премии определяется с учётом следующих показателей:

четкое, успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, контрольных сроков;

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

добросовестное выполнение поручений и распоряжений вышестоящих руководителей.

Размер ежемесячной премии за качество выполняемых работ не должен превышать месячного должностного оклада работника.

5.6. Работникам может быть установлена премия по итогам работы за год. Премия по итогам работы за год устанавливается руководителем при наличии экономии фонда

оплаты труда, образовавшейся в конце финансового года, и максимальным размером не ограничивается.

5.7. Единовременная премия работникам может выплачиваться при наличии экономии фонда оплаты труда, на основании приказа руководителя в соответствии с критериями, утвержденными руководителем.

При разработке критериев работодателем учитываются следующие показатели:

за успешное выполнение поручений (заданий) особой сложности;

за участие в проведении общественно значимых мероприятий;

внедрение инновационных технологий и новых технологий при ведении бухгалтерского учета;

к профессиональным, знаменательным и юбилейным датам.

Размер единовременной премии рекомендуется не более месячного размера оплаты труда работника.

5.8. Премии работникам, отработавшим неполный месяц (год), устанавливаются пропорционально отработанному времени с учетом личного вклада.

5.9. Размеры и условия стимулирующих выплат работникам устанавливаются локальным нормативным актом.

6. Материальная помощь

6.1. Работнику может выплачиваться материальная помощь в размере двух должностных окладов в год.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

6.3. Условия выплаты материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами работодателя.

6.4. На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

Приложение к Положению
о системе оплаты труда работников
группы по ведению централизован-
ного бухгалтерского учёта сельских
поселений комитета по финансам,
налоговой и кредитной политике
Администрации Чарышского района

РАЗМЕРЫ

Должностных окладов работников группы по ведению централизованного бухгалтерского учёта сельских поселений

N п/п	Наименование должностей	Должностной оклад рублей
1	2	3
	Руководители и специалисты	
1.	Руководитель группы ЦБ – старший бухгалтер	3950
2.	Ведущий бухгалтер, экономист	2766
3.	Бухгалтер, экономист 1 категории	2371