

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ  
КРАСНОЯРСКИЙ КРАЙ

АДМИНИСТРАЦИЯ НОВОСЕЛОВСКОГО  
РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«12» 11 2013

с. Новоселово

№ 711

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Новоселовского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Новоселовского районного Совета депутатов от 29.10.2013 № 39-222 р «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, органов местного самоуправления с 1 октября 2013 года», руководствуясь ст. 25.3 Устава Новоселовского района,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Новоселовского района согласно приложению.

2. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации района по финансово-экономическим вопросам - руководителя районного финансового управления администрации района Л.М. Ковалеву.

3. Постановление вступает в силу в день, следующий за днем его официального опубликования в газете «Грани» и применяется к правоотношениям, возникшим с 01 октября 2013 года.

Глава администрации района

А.В. Гергарт



Качаева Г.В.  
91475

Приложение  
к постановлению  
администрации района  
от «11» 11 2013 № 441

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных  
управлению образования администрации Новоселовского района

I. Общие положения

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации Новоселовского района (далее – примерное положение), разработано на основании Решения Новоселовского районного Совета депутатов и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных управлению образования администрации Новоселовского района (далее – учреждения).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений, устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему примерному положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации района.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового

кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. 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).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему примерному положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

3.1. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

### III. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего примерного положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

2. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет 45 должностных окладов руководителей учреждений, в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с Учредителем.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителей учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации района (далее – рабочая группа).

3.1. Управление образования администрации района (далее — управление образования) предоставляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющееся основанием для премирования руководителей учреждения.

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управление образования издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей определяются согласно приложению № 3 к настоящему примерному положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему примерному положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям устанавливаются сроком на три месяца в процентах от должностного оклада.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7. При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом Учреждениями могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников.

8. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

#### IV. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений составляет 70% от доходов, полученных от предпринимательской и иной

приносящей доход деятельности с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Руководитель управления образования  
администрации Новоселовского района

Г.В. Качаева

Приложение № 1  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования администрации  
района

Минимальные размеры окладов (должностных окладов),  
ставок заработной платы работников учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 258,0
2-й квалификационный уровень	2 382,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 506,0
2-й квалификационный уровень	2 754,0
3-й квалификационный уровень	3 026,0
4-й квалификационный уровень	3 819,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 754,0
2-й квалификационный уровень	3 026,0
3-й квалификационный уровень	3 322,0
4-й квалификационный уровень	3 993,0

2. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	4 662,0
2-й квалификационный уровень	5 010,0
3-й квалификационный уровень	5 407,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	2 754,0
3-й квалификационный уровень	3 026,0
4-й квалификационный уровень	3 819,0
5-й квалификационный уровень	4 314,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	4 662,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5 010,0
2-й квалификационный уровень	5 804,0
3-й квалификационный уровень	6 250,0

### 3. Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	1 940,0
2-й квалификационный уровень	2 033,0

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2 258,0
2-й квалификационный уровень	2 690,0
3-й квалификационный уровень	3 026,0
4-й квалификационный уровень	3 646,0

Руководитель управления образования  
администрации района

Г.В. Качаева



Приложение № 2  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования администрации  
района

Виды и размеры  
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся  
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,  
отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке зарботной платы
1	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
2	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

Руководитель управления  
образования администрации района

Г.В. Качаева

Приложение № 3  
к примерному положению  
об оплате труда работников  
муниципальных учреждений,  
подведомственных управлению  
образования администрации  
района

Виды выплат стимулирующего характера,  
размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и  
качества деятельности учреждений  
для руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений  
подведомственных управлению образования администрации района

Муниципальное казённое учреждение «Централизованная бухгалтерия  
учреждений образования Новоселовского района»

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке зарботной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность управления учреждением	Наличие эффективной системы планирования	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг	30%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	Отсутствие претензий к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя	30%

	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков предоставления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	Отсутствие претензий к руководителю учреждения со стороны контролирующих органов, учредителя	30%
		Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности	98% - 100%	50%
			95% - 97%	40%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учреждения	обеспечение материально-техническими ресурсами, стабильность кадрового состава	40%
		Система развития кадрового состава, показатели качества по результатам аттестации работников	Наличие и реализация программы развития кадров	40%
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами 90%	10%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Качество владения управленческими функциями	Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг	100%	50%
Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			

Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие замечаний учредителя, контролирурующих или надзирающих органов	30%
Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Доля выполненных обязательств	Исполнение бюджета учреждения. 99% освоение средств, предусмотренных планов финансово-хозяйственной деятельности учреждения	20%
		Исполнение бюджета учреждения. 98% освоение средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности обслуживаемых учреждений	30%
	Результативность финансово-экономической деятельности	Отсутствие перемещений бюджетных ассигнований	20%
Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения.	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	Отсутствие замечаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	Своевременная и без замечаний сдача отчетов	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Непрерывное профессиональное развитие	Реализация индивидуальной программы профессионального развития	Участие в семинарах, в работе курсов, совещаний, конференций.	20%
	Умение выстраивать эффективное взаимодействие для достижения целей учреждения	Осуществление целевого и результативного планирования деятельности учреждения	Выполнение мероприятий и достижение заявленных параметров в планах учреждения, государственном задании	30%
	Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	Выполнение заданий качественно, в короткие сроки	100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	40%

Муниципальное бюджетное учреждение «Новоселовский межшкольный методический центр»

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5

Руководитель учреждения	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие нарушений законодательства и нормативно правовых актов	0 предписаний	30%
	Эффективность организации деятельности учреждения	Отсутствие нарушений сроков проведения плановых мероприятий	Отсутствие нарушений	20%
		Создание условий деятельности учреждения в соответствии с нормативами	Отсутствие предписаний надзорных органов	10%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы	100%	50%
			80%	30%
			70%	10%
		Отсутствие замечаний служб финансового контроля	0 замечаний	20%
	Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность штатов	Отсутствие вакансий	20%
		Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Ответственное отношение к своим обязанностям	Отсутствие обоснованных претензий к руководителю со стороны учредителя, граждан	0 претензий	10%
	Профессиональное развитие	Выступления с докладами на совещаниях, конференциях	Краевые мероприятия	20%
			Всероссийские мероприятия	30%

			Международные мероприятия	40%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Участие в краевых, всероссийских мероприятиях	Участие в организации краевых и всероссийских мероприятий	За каждое участие	10%
		Участие в разработке и реализации краевых проектов и программ	За каждое участие	10%

Муниципальное казённое учреждение «Хозяйственная группа учреждений образования Новоселовского района»

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	Исполнение плана финансово-хозяйственной деятельности на 98%	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	40%

	Своевременное исполнение поручений министерства образования и науки Красноярского края	Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний учредителя	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей,	40%
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя.	30%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально-значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	20%
	Наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях	за 1 выступление	20%
	Укомплектованность кадрами	не менее 75% от штатной численности	20%

Руководитель управления  
образования администрации района

Г.В. Качаева