



Эвенкийская Жизнь

11 угул 2013 аннгани
Газета основана
10 октября 1933 года

№ 39/1 (8924)
11 октября 2013 года

Общественно-политическая газета Эвенкийского муниципального района

Документы администрации ЭМР, Туринского поселкового Совета депутатов

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

8 августа 2013 года п. Тура №609-п

О системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 19 ноября 2009 г. N 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 27 ноября 2009 г. N 609-П «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Уставом Эвенкийского муниципального района, Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 16.06.2011г. № 469-п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 26.04.2012 г. № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 19.09.2012г. № 900-п «Об утверждении Положения о порядке, условиях и размерах выплат воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных казенных образовательных учреждениях Эвенкийского муниципального района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей», постановлением администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 08.08. 2013г. № 611-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района, в которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда», П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Утвердить:
 - 1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района согласно приложению №1;
 - 1.2. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование» согласно приложению № 2;
 - 1.3. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Эвенкийского муниципального района согласно приложению № 3;
 - 1.4. Показатели и порядок отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений, согласно приложению № 4.
 - 1.5. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, согласно приложению № 5.
2. Руководителям муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района внести изменения в локальные нормативные акты учреждений согласно постановлению.
3. Признать утратившими силу:
 - постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 28.02.2013г. № 124-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района»;
 - постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 10.06.2013г. № 412-п «О внесении изменений в постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 28.02.2013 г. № 124-п «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждений (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования), образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста и дошкольных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района».
4. Постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит официальному опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».
5. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Эвенкийского муниципального района по социальным вопросам Л.В. Паникаровскую.

Глава администрации

А.Ю. Черкасов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению администрации района от «08» 08 2013 г. № 609-п

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района (далее – образовательные учреждения) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», Постановлением Правительства Красноярского края от 19 ноября 2009 г. N 586-п «Об утверждении Порядка проведения эксперимента по введению новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 15 декабря 2009 г. N 648-П «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края», постановлением Правительства Красноярского края от 27 ноября 2009 г. N 609-П «Об утверждении Порядка исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя краевого государственного бюджетного или казенного учреждения», Приказом Министерства образования и науки Красноярского края от 15 декабря 2009 г. № 987 «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам краевых государственных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края, могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы», Уставом Эвенкийского муниципального района, Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района

от 16.06.2011г. № 469-п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 26.04.2012 г. № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения Эвенкийского муниципального района», Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 19.09.2012г. № 900-п «Об утверждении Положения о порядке, условиях и размерах выплат воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей в муниципальных казенных образовательных учреждениях Эвенкийского муниципального района, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей», постановлением администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края от 08.08. 2013г. № 611-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района, в которых по состоянию на 30.09.2013 года действует тарифная система оплаты труда» и регулирует порядок оплаты труда работников образовательных учреждений, включенных в перечень учреждений на введение новых систем оплаты труда работников бюджетных и казенных учреждений Красноярского края дополнительно, без проведения конкурсного отбора, подведомственных Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района, по виду экономической деятельности «Образование».

II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.
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 районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; 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, 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% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного на час работы, за каждый час работы). 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 компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.
3. Выплаты стимулирующего характера. Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, с учетом мнения представительного органа работников.

III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ И ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

1. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, заместителям устанавливаются в соответствии настоящим разделом как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.
2. Определено 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 к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. 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 Управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее – Управление образования).
 - 2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме: 10 часов в неделю - директором начальных общеобразовательных учреждений с количеством обучающихся до 50 человек, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений с количеством учащихся до 80 (в городах и поселках - до 100 человек); 3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1 - 2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей). Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.
 - 2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.
3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителями учреждений осуществляется ежеквартально с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат (далее - рабочая группа), образованной Управлением образования администрации Эвенкийского муниципального района.
 - 3.1. Управление образования администрации ЭМР представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающая информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющаяся основанием для премирования руководителей учреждений.
 - 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 раздельно. 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 Положению.
 - 4.1. Размер персональных выплат руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.
 - 4.1. При выплатах по итогам работы учитываются:
 - степень освоения выделенных бюджетных средств;
 - подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
 - участие в инновационной деятельности;
 - своевременность и качество проведения ремонтных работ
 - организация и проведение важных работ, мероприятий.Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений и их заместителям определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.
 5. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению управления образования



администрации Эвенкийского муниципального района на срок не более 1 года.

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

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

8. В соответствии со статьей 108 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с 01.09.2013г. вклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31.12.2012г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

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

1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала		
1 квалификационный уровень	2 610,0	
2 квалификационный уровень	2 868,0	
3 квалификационный уровень	3 149,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	3 935,0
	должности руководителей структурных подразделений	3 785,0
2 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	4 569,0
	должности руководителей структурных подразделений	4 419,0
3 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	4 899,0
	должности руководителей структурных подразделений	4 749,0
4 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	5 651,0
	должности руководителей структурных подразделений	5 501,0
5 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	5 924,0
6 квалификационный уровень	должности профессорско-преподавательского состава	7 596,0

2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	2 032,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	2 140,0*	
2 квалификационный уровень	2 375,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	2 972,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 382,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 111,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 542,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 407,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 880,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	3 728,0
	при наличии высшего профессионального образования	4 247,0

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере

2 417,0 руб., для должности «дежурный по режиму» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 281,0 руб.

3. 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 квалификационный уровень	2 140,0
2 квалификационный уровень	2 258,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 375,0
2 квалификационный уровень	2 610,0
3 квалификационный уровень	2 868,0
4 квалификационный уровень	3 620,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	2 610,0
2 квалификационный уровень	2 868,0
3 квалификационный уровень	3 149,0
4 квалификационный уровень	3 785,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	2 375,0

5. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	2 375,0	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	2 868,0
	при наличии высшего профессионального образования	3 620,0
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»		
	4 523,0	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
	2 032,0	
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 140,0	
2 квалификационный уровень	2 375,0	
4 квалификационный уровень	3 456,0	

6. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1 839,0
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень	2 375,0
2 квалификационный уровень	2 610,0
3 квалификационный уровень	2 826,0*
4 квалификационный уровень	3 090,0
5 квалификационный уровень	3 462,0
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень	4 089,0

* Для должностей «медицинская сестра палатная (постовая)», «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 3 090,0 руб.

7. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	1 839,0
2 квалификационный уровень	1 927,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2 140,0



2 квалификационный уровень	2 550,0
3 квалификационный уровень	2 868,0
4 квалификационный уровень	3 456,0

8. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	4 419,0
2 квалификационный уровень	4 749,0
3 квалификационный уровень	5 125,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	2 610,0
3 квалификационный уровень	2 868,0
4 квалификационный уровень	3 620,0
5 квалификационный уровень	4 089,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	4 419,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	4 749,0
2 квалификационный уровень	5 501,0
3 квалификационный уровень	5 924,0

9. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	4 419,0
Художественный руководитель	4 523,0

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального 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 заработной платы
1*	за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)	20
2	медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	15
3	за работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением	20
4	медицинским работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с дефектами умственного развития и детей с поражением ЦНС с нарушением психики	25
5	за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях	20
6	руководителям образовательных учреждений, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; руководителям, работникам общеобразовательных школ-интернатов, непосредственно занятых в таких классах (группах)	15 20
7	медицинским и иным работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, занятие которых связано с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	25
8	учителям и педагогам, работа которых связана с опасностью инфицирования микробактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
9	руководителям, педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
10	за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также за работу в группах для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования	20
11	за работу в общеобразовательных школах-интернатах	15
12	педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей	15
13	учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	20
14	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30

15	мастерам производственного обучения и старшим мастерам учреждений начального и среднего профессионального образования, осуществляющим подготовку рабочих и специалистов для предприятий и организаций угольной, сланцевой промышленности, черной и цветной металлургии и для горно-капитальных работ	15
16	работникам оздоровительных лагерей всех типов и наименований за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
17	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

*В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей и заместителей руководителя муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района
Общеобразовательные учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплаты к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
			обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
			Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
			Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы	15%
Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья учащихся, воспитанников	своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	
			отсутствие жалоб	5%	
			отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний воспитанников	10%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
Обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации учреждения, итоговой аттестации выпускников, контрольных срезов, итоговых контрольных работ	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	Не ниже 50%	15%	
			наличие призов и победителей	15%	
			0	5%	
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	15%		
Выплаты за качество выполняемых работ					
Эффективность управленческой деятельности	Обеспечение государственного - общественного характера управления в учреждении	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	наличие и функционирование в учреждении органа государственного управления	15%	
			0	10%	
			отсутствие нарушений трудового законодательства	0	5%



	Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
		Эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%
Заместители руководителей	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		Наличие высококвалифицированных педагогических кадров	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	20%
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	Показатели качества по результатам аттестации	Не ниже 50 %	20%	
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	20%
		Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися, воспитанниками	0	10%
Сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	20%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Дошкольные образовательные учреждения				
Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	10%
		эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	15%

			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%
			обеспечение жизнедеятельности учреждения в соответствии с нормами	15%
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	15%
			отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Обеспечение качества образования в учреждении	достижения детей в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призов и победителей	15%
	Сохранность контингента детей	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	движение детей в пределах 1-2% от общей численности	15%
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	наличие и функционирование в учреждении органа государственно-общественного управления	10%
			0	5%
			отсутствие нарушений трудового законодательства	0
Управленческая культура	качество владения управленческими функциями (аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации)	эффективность реализуемой кадровой политики (оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава)	наличие программ, проектов, планов и аналитических документов по их реализации	10%
			наличие действующей системы непрерывного профессионального развития педагогических кадров	10%
Заместители руководителей учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
			положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	20%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	10%	
Сохранение здоровья детей в учреждении	организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	10%
			организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся, воспитанников	10%
		посещаемость детей	не менее 80%	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Обеспечение качества образования в учреждении	достижения воспитанников в конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наполняемость групп в течение года в соответствии с планом комплектования	наличие призов и победителей	20%
			движение детей в пределах 1-2% от общей численности	20%
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%
Главный бухгалтер учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			



Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%
		своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	30%
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	20%
	сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	20%
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Учреждения дополнительного образования				
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	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
			90-95%	10%
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
	устранение предписаний в установленные сроки		10%	
	Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95-100%	30%	
		Эффективность финансово-экономической деятельности	95-100%	100%
80%			50%	
70%	30%			
Выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	Наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	факт наличия	40%	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления	за каждый объект управления	10%	
		Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%
Выполнение государственного задания		90-100%	60%	
		Выплаты за качество выполняемых работ		
Соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	Отсутствие нарушений законодательных и нормативных правовых актов	0 предписаний	50%	

Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность штатов	90-100%	20%	
		Отсутствие конфликтных ситуаций в трудовом коллективе	0 жалоб, протоколов	20%
		Количество молодых специалистов в учреждении	за каждого молодого специалиста	5%
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Последовательная реализация программы деятельности (развития) учреждения	Выполнение программы деятельности (развития) учреждения	95-100%	30%
			90-95%	10%
		Соответствие учреждения требованиям надзорных органов	отсутствие предписаний	30%
	устранение предписаний в установленные сроки		10%	
	Соответствие ресурсного обеспечения лицензионным, аккредитационным требованиям	95-100%	30%	
		Исполнение бюджетной сметы учреждения	95-100%	100%
80%	50%			
70%	30%			
Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества образовательного процесса	Получение учреждением финансовых средств для повышения качества образовательного процесса	наличие гранта, наличие поступлений на внебюджетный счет	30%	
		Использование ресурсов других учреждений и ведомств для организации образовательного процесса	количество соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Дополнительные объемы и объекты управления	Количество дополнительных объектов управления (в т.ч. территории, зданий и сооружений, коммунальных сетей)	за каждый объект управления	10%	
		Количество консультаций по организации деятельности муниципальных УДОД	до 5 консультаций в квартал	10%
			более 6 консультаций в квартал	15%
Участие в организации внутрисистемных и краевых мероприятий, участие в организации работ по реализации грантов, проектов, конкурсов, программ	за каждое участие	10%		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Выполнение государственного задания на оказание образовательных услуг	Сохранность контингента	90-100%	10%	
		Исполнение календаря краевых массовых мероприятий с учащимися	100%	30%
			Результат участия команд Красноярского края во всероссийских мероприятиях	участие
призеры, победители	30%			
Эффективность реализуемой кадровой политики	% обученных специалистов, имеющих допуск к выполнению работ, обеспечивающих бесперебойную работу учреждения	90-100% от необходимого количества специалистов	40%	
		% специалистов, имеющих квалификационную категорию	не менее 50% от общего числа педагогических работников	10%
			не менее 80% от общего числа педагогических работников	30%
Количество педагогических работников, участвующих в профессиональных конкурсах	за каждого работника	30%		
	Учреждение дополнительного образования (МКОУ «Эвенкийский этнопедагогический центр» ЭМР)			
Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			



	Создание условий для осуществления образовательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность образовательного процесса	в соответствии с лицензией	10%
		создание условий безопасности и сохранности жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение охраны труда и техники безопасности	наличие документов, отсутствие травматизма и несчастных случаев, отсутствие жалоб, конфликтов, удовлетворенность субъектов образовательного процесса деятельностью	10%
		соблюдение законодательных и нормативных правовых актов	отсутствие предписаний надзорных органов либо их оперативное устранение	10%
		эффективность реализуемой кадровой политики	оптимальность штатного расписания, стабильность кадрового состава, действующая система непрерывного профессионального развития педагогических кадров	15%
		эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджетной сметы, своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов, оснащённость образовательного и обеспечивающего процессов	15%
				10%
		выстраивание эффективных взаимодействий с другими учреждениями и ведомствами для достижения целей учреждения	наличие соглашений, договоров о совместной деятельности	20%
				10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Результативность показателей работы учреждения	успешная реализация технического задания Управления образования по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников образовательных учреждений района	своевременность подачи заявки на курсы повышения квалификации в ККИПК, обеспечение исполнения заявки в полном объёме	15%
	Дополнительная деятельность, объёмы и объекты управления	дополнительные объёмы объекта управления (территория, здания и сооружения, количественные показатели)	наличие объектов управления, расположенных в разных населённых пунктах и (или) разных зданиях (Тура, Байкит, Ванавара)	20%
				участие во внутрисистемных, региональных и всероссийских мероприятиях
				20 % 50 %
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Эффективность управленческой деятельности	качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	по факту проведения	15%
				оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации
		качество владения управленческими функциями	аналитические документы, обоснованность и реализация программ, проектов, планов, системность контроля, своевременность коррекции, согласованность руководства, четкость организации	10%
Заместители руководителей	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	наличие высококвалифицированных педагогических кадров, система непрерывного профессионального развития педагогических кадров учреждения	стабильность кадрового состава, наличие и реализация программы развития педагогических кадров методической службы, лаборатории	15%

		выстраивание эффективных взаимодействий с образовательными учреждениями	Качественное проведение совместных мероприятий (Дни образования, Фестиваль педагогических идей)	20%		
	Дополнительная деятельность, объёмы и объекты управления	дополнительные объёмы объекта управления	наличие объектов управления, расположенных в разных населённых пунктах (Тура, Байкит, Ванавара)	10%		
		участие в рабочих группах по разработке нормативно-правовых документов	за каждое участие	10%		
		консультации педагогов, аттестующихся на квалификационную категорию, руководителей образовательных учреждений	индивидуальные и групповые консультации	10%		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
	Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций	подготовка докладов и выступлений на мероприятиях	10%		
				Результативность учреждения	организация, подготовка и проведение районных конкурсов, работа в различного рода конкурсных комиссиях и составе жюри конкурсов	10%
		успешная реализация технического задания Управления образования по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогических работников образовательных учреждений района	своевременность подачи заявки на курсы повышения квалификации в ККИПК, обеспечение исполнения заявки в полном объёме	10%		
		редактирование и подготовка к изданию методических пособий;	за каждое подготовленное к изданию пособие и сданное в издательство	20%		
Выплаты за качество выполняемых работ						
	Эффективность управленческой деятельности	методическая деятельность учреждения	выполнение плана учреждения	15%		
				качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения	по факту проведения	15%
				оперативное и качественное исполнение и предоставление запрашиваемой у учреждения информации по своему направлению деятельности	выполнение в срок без обоснованных зафиксированных замечаний	10%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

Размер персональных выплат руководителям и заместителям руководителей образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	при наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	30% 60%
3	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	5% 15% 20% 15% 20%
	от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	15% 25% 30% 25% 30%
	свыше 10 лет при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения** при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения** при наличии почетного звания начинающегося со слов «Заслуженный» при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	25% 35% 40% 35% 40%
4	работа в сельской местности	25%



5	специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными учреждениями образования	20%
---	--	-----

<*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.
<***> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

Размер выплат по итогам работы руководителям и заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района

Критерии оценки результативности и качества труда работников образовательного Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставки заработной платы
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		федеральные	90%
		межрегиональные	80%
		региональные	70%
		муниципальные	65%
		внутри образовательного учреждения	60%

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к постановлению администрации района от «08» 08 2013 г. № 609-п

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
2. Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего общего образования	учитель
2.1. Общеобразовательные школы-интернаты	учитель воспитатель
3. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования тренер-преподаватель педагог-организатор концертмейстер
4. Образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	учитель воспитатель
5. Учреждения дополнительного профессионального образования	доцент методист научный сотрудник преподаватель

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к постановлению администрации района от «08» 08 2013 г. № 609-п

Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения Эвенкийского муниципального района

1. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - Порядок) определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).
2. Настоящий Порядок распространяется на бюджетные и казенные муниципальные образовательные учреждения Эвенкийского муниципального района.
3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается по формуле:

$$DO_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n DO_i}{n}$$

где DO_{cp} - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

DO_i - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения с учетом повышающего коэффициента и нагрузки;

n - штатная численность работников основного персонала.
4. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае: изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к постановлению администрации района от «08» 08 2013 г. № 609-п

ПОКАЗАТЕЛИ И ПОРЯДОК ОТНЕСЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся

показатели, характеризующие масштаб учреждения:

- численность работников учреждения;
 - количество обучающихся (воспитанников);
 - показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.
2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.
3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктами 7 и 8 настоящего приложения.
4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.
При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:
по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;
по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.
Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.
Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.
5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.
6. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в ведении органа исполнительной власти края в области образования и науки, относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.
7. Методические (учебно-методические) кабинеты (центры) относятся ко II группе по оплате труда руководителей в соответствии с п.6.2.7 Постановления администрации ЭМР от 29.06.2011 №509-п.
8. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждениях с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии, за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	за каждого обучающегося (воспитанника) дополнительно	0,3
3	Количество воспитанников из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	из расчета за каждого	0,5
4	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных: в однопрофильных: клубов (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника) за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3 0,5
5	Среднегодовое количество слушателей в учреждениях дополнительного образования взрослых	за каждого слушателя	0,4
6	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
7	Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию, высшую квалификационную категорию ученую степень	0,5 1 1,5
8	Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	за каждое указанное структурное подразделение	
		до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
9	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	за каждую группу дополнительно	5
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
	учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося дополнительно	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося дополнительно	4,5
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
11	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
12	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
13	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	3, но не более 30
14	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
15	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
16	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
17	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1



19	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15
20	Количество разработанных методических пособий за календарный год	за каждое методическое пособие	10
21	Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	за каждые 5 договоров	5

Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений

Nп/п	Учреждения	Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения			
		I группа по оплате труда	II группа по оплате труда	III группа по оплате труда	IV группа по оплате труда
	1	2	3	4	5
4	Учреждения, подведомственные управлению образования в области образования и науки	2,6-3,0	2,1-2,5	1,8-2,0	1,5-1,7

Группы по оплате труда руководителей учреждений

Nп/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Учреждения дополнительного образования взрослых	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
5	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
6	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к постановлению администрации района от «08» 08 2013 г. № 609-п

Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Эвенкийского муниципального района могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

- Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных, подведомственных Управлению образования администрации Эвенкийского муниципального района (далее - учреждения), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по должности «учитель».
- Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K$$

где,

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края по 4-му квалификационному уровню профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников;

K - повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должности «учитель» по следующим основаниям:

Nп/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1.	особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение)	0,02
2.	подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,02
3.	проверка письменных работ во всех учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	0,01
	учителям физики, химии, иностранного языка	0,015
	учителям математики	0,02
3.1.	учителям начальных классов	0,02
3.2.	учителям русского языка и литературы	0,025
4.	изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий	0,02
5.	консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,025
6.	классное руководство	0,02
7.	заведование элементами инфраструктуры: кабинетами, лабораториями, учебно-опытными участками, мастерскими	0,01 0,02
8.	работа с родителями	0,015

9.	за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении	0,005 за одного учащегося
----	--	---------------------------

5.1. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = \sum_{i=1}^n K_i$$

, где:

K_i - повышающий коэффициент по каждому основанию;

n - число оснований повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

5.2. Повышающий коэффициент за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) должен учитывать:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена и других формах независимой аттестации;

дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

большую информативную емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников;

необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

возрастные особенности учащихся (начальная школа);

специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией программы развития, с учетом вклада в ее реализацию данного предмета.

5.3. Повышающий коэффициент за проверку письменных работ рассчитывается в зависимости от нагрузки по преподаваемым предметам:

$$K_i = \sum_{i=1}^p \frac{S_i \times N_i}{N_n}$$

, где:

p - число преподаваемых предметов;

S_i - размер увеличения оклада в зависимости от предмета, определяемый в соответствии с пунктом 3 таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n - норма часов на ставку.

5.4. Повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении:

$$K_i = \sum_{i=1}^k \frac{M_i \times (U_i - U_{cp}) \times N_i}{N_n}$$

, где:

k - число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

M_i - размер увеличения оклада в расчете на одного учащегося, определяемый в соответствии с пунктом 9 таблицы;

N_i - нагрузка по каждому предмету;

N_n - норма часов на ставку;

U_i - численность учащихся в классе, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

U_{cp} - средняя наполняемость классов в учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные).

$$U_{cp} = \sum_{i=1}^{k_1} U_i / k_1$$

, где:

k_1 - число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При $U_i < U_{cp}$ повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении не рассчитывается.

АДМИНИСТРАЦИЯ Эвенкийского муниципального района Красноярского края ПОСТАНОВЛЕНИЕ

23 сентября 2013 года

п. Тура

№ 700-п

О внесении изменений в постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 10.02.2011 г. № 84-п «Об утверждении Долгосрочной целевой программы Эвенкийского муниципального района «Строительство, реконструкция и капитальный ремонт в Эвенкийском муниципальном районе на 2011 -2013 годы»

В соответствии со статьей 179 Бюджетного кодекса Российской Федерации, Уставом Эвенкийского муниципального района, в целях решения важнейших социально-экономических вопросов в части строительства и ремонта объектов инфраструктуры, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Внести в постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 10.02.2011 г. № 84-п «Об утверждении Долгосрочной целевой программы Эвенкийского муниципального района «Строительство, реконструкция и капитальный ремонт в Эвенкийском муниципальном районе на 2011 -2013 годы» (с изменениями от 03.03.2011 г. № 141-п, от 06.05.2011 г. № 304-п, от 13.07.2011 г. № 566-п, от 01.02.2012 г. № 64-п, от 27.02.2012 г. № 172-п, от 14.06.2012 г. № 542-п, от 13.07.2012 г. № 696-п, от 21.09.2012 г. № 908-п, от 10.10.2012 г. № 977-п, от 14.03.2013 г. № 160-п, от 30.05.2013 г. № 382-п, от 03.07.2013 г. № 477) следующие изменения:

1.1. Строчку «Объемы и источники финансирования» Паспорта программы изложить в новой редакции:

Объемы и источники финансирования	Программа финансируется за счет средств бюджета Эвенкийского муниципального района
	Объем финансирования всего на 2011-2013 гг.: 387 066,366 тыс. руб. в том числе: в 2011 году - 285 729,91 тыс. руб. в 2012 году - 54 514,756 тыс. руб. в 2013 году - 46 821,70 тыс. руб.

1.2. В пункте 2.6. «Мероприятия по выполнению Долгосрочной целевой программы» Долгосрочной целевой программы «Строительство, реконструкция и капитальный ремонт в Эвенкийском муниципальном районе на 2011-2013 годы», утвержденной приложением № 1 к постановлению Таблицы 1 и 3 изложить в новой редакции, согласно Приложениям № 1, 2 к настоящему постановлению.

2. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя Главы администрации Эвенкийского муниципального района - руководителя Департамента инженерного обеспечения В.С. Маркунова.

3. Постановление вступает в силу со дня официального опубликования.



2.6 МЕРОПРИЯТИЯ ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ

тыс. руб.

№	Мероприятия	Основные исполнители	расчеты	Сумма на 2011 год	Сумма на 2012 год	Сумма на 2013 год	Ожидаемые результаты
1	Капитальный ремонт	Департамент капитального строительства Администрации ЭМР	Оплата согласно выполненным работам Ф-2, Ф-3, счета-фактуры.	13 845,71	35 484,92	28 261,3	Ввод законченных ремонтом объектов
2	Капитальное строительство и реконструкция	Департамент капитального строительства Администрации ЭМР	Оплата согласно выполненным работам Ф-2, Ф-3, счета-фактуры.	252 093,43	2 568,9	2 986,80	Ввод в эксплуатацию объектов нового строительства: в 2012 году – продолжение строительства 1 объекта; Ввод в эксплуатацию законченных объектов строительства и реконструкции в 2013 году – 3 объекта.
3	Проектирование	Департамент капитального строительства Администрации ЭМР	Оплата согласно выполненным работам Ф-2, Ф-3, счета-фактуры.	19 790,77	16 460,936	15 573,6	Разработка проектно-сметной документации на новое строительство и реконструкцию: в 2012 году – 6 объектов. Получение положительного заключения экспертизы проектной документации на 2 объекта. Реконструкция: в 2013 году – 2 объектов; Проектирование для нового строительства 5 – объекта. Получение положительного заключения экспертизы проектной документации на 3 объекта.
Всего				285 729,91	54 514,756	46 821,7	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к постановлению
администрации района
от «23» 09 2013 г. № 700-п

«Таблица 3»

**ПЕРЕЧЕНЬ ОБЪЕКТОВ
ДОЛГОСРОЧНОЙ ЦЕЛЕВОЙ ПРОГРАММЫ
на 2013 год**

тыс. руб.

Направления расходования средств	Населенный пункт	Вид работ	2013 год
2	3	4	5
Муниципальные капитальные вложения - всего			46 821,7
из них:			
Муниципальное учреждение «Департамент капитального строительства Администрации Эвенкийского муниципального района Красноярского края» (главный распорядитель бюджетных средств)			46 821,7
в том числе:			
Образование			34 153,9
Здравоохранение			9 719,8
Культура			298,5
Физическая культура и спорт			2 589,5
Социальная политика			60,0
Образование			34 153,9
Капитальный ремонт объектов образования			22 346,5
МКОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа» ЭМР	п. Тура	Ремонт	3 000,0
Текущий ремонт «Туринская средняя общеобразовательная школа» ЭМР	п. Тура	Ремонт	896,0
ремонт закрытого лотка (дренаж) «Туринская средняя общеобразовательная школа» ЭМР	п. Тура	Ремонт	99,9
МКОУ «Ванаварская средняя общеобразовательная школа» ЭМР	с. Ванавара	Ремонт	9 000,0
МКДОУ «Детский сад «Ягодка» с. Ванавара»	с. Ванавара	Ремонт	882,9
МКДОУ «Детский сад №2 «Асиктакан» п. Тура» ЭМР	п. Тура	Ремонт	8 416,8
капитальный ремонт МБОУ ДОД «Ванаварская детская школа искусств» (софинансирование)	с. Ванавара	Ремонт	41,2
ремонт кровли МКДОУ «Детский сад» (софинансирование)	п. Тутончаны	Ремонт	9,7
Капитальное строительство объектов образования			2 623,3
МКОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа» ЭМР	п. Тура	строительство	2 600,0
Благоустройство пришкольной территории МКОУ «Ванаварская средняя общеобразовательная школа» (ограждение территории учреждения, строительство тротуаров, строительство площадки для проведения мероприятий) (софинансирование)	с. Ванавара	строительство	23,3
Проектирование объектов образования			9 184,1
Мониторинг за техническим состоянием конструкций и «чашей протавания» грунтов под зданием МКОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа» ЭМР	п. Тура	проектирование	1 184,1
Разработка рабочей документации на энергоснабжение по проекту «Средняя общеобразовательная школа на 150 учащихся (с обучением в две смены)»	п. Ессей	проектирование	1 800,0
Корректировка рабочей и сметной документации по проекту «Средняя общеобразовательная школа на 150 учащихся (с обучением в две смены)»	п. Ессей	проектирование	1 100,0

Экспертиза рабочей документации на энергоснабжение по проекту «Средняя общеобразовательная школа на 150 учащихся (с обучением в две смены)»	п. Ессей	проектирование	500,0
Экспертиза ПСД Детского сада	п. Суринда	проектирование	200,0
Проведение лабораторных и инструментальных исследований почвы, исследование воды	п. Суринда	проектирование	100,0
Экспертиза ПСД Экондинская начальная школа	п. Эконда	проектирование	600,0
Проведение лабораторных и инструментальных исследований почвы, исследование воды	п. Эконда	проектирование	100,0
Экспертиза рабочей и сметной документации по проекту «Средняя общеобразовательная школа на 150 учащихся (с обучением в две смены)», Проведение химических исследований воды	п. Ессей	проектирование	400,0
Разработка проектно-сметной документации на капитальный ремонт здания МКОУ «Ванаварская средняя общеобразовательная школа», блок №1	с. Ванавара	проектирование	2 000,0
Экспертиза проектно-сметной документации на капитальный ремонт здания МКОУ «Ванаварская средняя общеобразовательная школа», блок №1	с. Ванавара	проектирование	500,0
Экспертиза проектно-сметной документации на капитальный ремонт здания МКОУ «Туринская средняя общеобразовательная школа»	п. Тура	проектирование	700,0
Здравоохранение			9 719,8
Капитальный ремонт объектов здравоохранения			5 914,8
ремонт пищеблока МБУЗ «Туринская центральная районная больница»	п. Тура	Ремонт	1 068,7
МБУЗ «Байкитская районная больница №1»	п. Байкит	Ремонт	2 296,2
МБУЗ «Байкитская районная больница №1»	п. Суломай	Ремонт	2 549,9
Проектирование объектов здравоохранения			3 505,0
Изготовление межевого плана для поставки на государственный кадастровый учет земельного участка для строительства ЦРБ с. Ванавара	с. Ванавара	проектирование	30,0
Корректировка проектно-сметной документации по проекту «Центральная районная больница»	с. Ванавара	проектирование	2 875,0
Экспертиза проектно-сметной документации «Центральная районная больница»	с. Ванавара	проектирование	600,0
Капитальное строительство объектов здравоохранения			300,0
монтаж линии электроснабжения котельной Центральной районной больницы	с. Ванавара	строительство	300,0
Культура			298,5
Строительство объекта культуры			63,5
строительство сельского клуба	п. Тутончаны	строительство	63,5
Проектирование объектов культуры			235,0
Экспертиза ПСД сельского дома культуры совместно с сельской библиотекой на 46 мест в п. Кислокан	п. Кислокан	проектирование	200,0
Изготовление межевого плана для поставки на государственный кадастровый учет земельного участка под строительства сельского дома культуры	п. Тутончаны	проектирование	35,0
Физическая культура и спорт			2 589,5
выполнение проектно-изыскательских работ по объекту «Быстровозводимая крытая спортивная площадка в п. Тура, Эвенкийского района, Красноярского края»	п. Тура	Проектирование	1 989,5
Экспертиза ПСД «Быстровозводимая крытая спортивная площадка»	п. Тура	Проектирование	600,0
Социальная политика			60,0
на выполнение первичных мер пожарной безопасности муниципального учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения ЭМР Красноярского края (филиал с. Байкит)»	п. Байкит	Проектирование	60,0



АДМИНИСТРАЦИЯ
Звенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

1 октября 2013 года

п. Тура

№ 720-п

О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района в области бухгалтерского учета

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Звенкийского муниципального района, руководствуясь Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (с изменениями), постановлением администрации Звенкийского муниципального района от 16.06.2011 г. № 469-п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района» (с изменениями), постановлением администрации Звенкийского муниципального района № 611-п от 08.08.2013 г. «О переводе с 01 октября 2013 года на новые системы оплаты труда муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района, в которых по состоянию на 30.09.2013 г. действует тарифная система оплаты труда», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района в области бухгалтерского учета согласно приложению.
2. Начальнику муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия» Звенкийского муниципального района Кирсановой Л.А. обеспечить:
 - 2.1. введение новой системы оплаты труда в муниципальном казенном учреждении «Межведомственная бухгалтерия» Звенкийского муниципального района в соответствии с утвержденным Положением с 01.10.2013г.;
 - 2.2. приведение трудовых договоров с работниками муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия» Звенкийского муниципального района в соответствии с утвержденным Положением.
3. Установить, что при переходе на новую систему оплаты труда объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения «Межведомственная бухгалтерия» Звенкийского муниципального района в части оплаты труда работников, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых им муниципальных услуг.
4. Финансовое обеспечение расходных обязательств, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций муниципальных учреждений, предусмотренных в местном бюджете на соответствующий финансовый год.
5. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания, подлежит опубликованию в газете «Звенкийская жизнь» и применяется с 01 октября 2013 года.
6. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Первого заместителя Главы администрации Звенкийского муниципального района А.В. Николаенко.

Глава администрации**А.Ю. Черкасоз**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению
администрации района
от «01» 10 2013г. № 720-п

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района в области бухгалтерского учета

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района в области бухгалтерского учета (далее - Положение), разработано на основании Закона Красноярского края № 9-3864 от 29.10.2009 года «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», постановления администрации Звенкийского муниципального района от 16.06.2011 г. № 469-п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района» (с изменениями), постановления администрации Звенкийского муниципального района № 611-п от 08.08.2013 г. «О переводе с 01 октября 2013 года на новые системы оплаты труда муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района, в которых по состоянию на 30.09.2013 г. действует тарифная система оплаты труда».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района в области бухгалтерского учета (далее – учреждение) за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных действующим законодательством.

3. Положение включает в себя рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – минимальные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам; условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления, условия оплаты труда руководителя учреждения включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений на 1 октября 2013 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудоустройство), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Звенкийского муниципального района Красноярского края с учетом северной надбавки.

6. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством.

7. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края Звенкийского муниципального района, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда**1. Основные условия оплаты труда**

1.1. Системы оплаты труда работников учреждения включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Соглашения по регулированию социально-трудовых отношений между правительством Красноярского края, федерацией профсоюзов Красноярского края и краевыми объединениями работодателей на 2011-2013 годы;
- мнения представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета.

1.4. Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но находящиеся на обучении в ВУЗ по специальности, обладающие достаточным практическим опытом и

компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

1.6. Руководитель учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

1.7. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставка) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствии с разделами единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

1.8. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов (ставка) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» указаны в приложении № 1 к настоящему Положению.

2.2. К минимальным окладам (ставка) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами может быть установлен персональный повышающий коэффициент (приложение № 2).

2.3. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем персонально в отношении конкретного работника.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характеров рассчитываются исходя из оклада плюс повышающий коэффициент.

2.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.6. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.7. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3. Особенности порядка и условий оплаты труда работников по профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей руководителей и их заместителей.

3.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности начальников отделов и их заместителей, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 1).

3.2. Размер персональных повышающих коэффициентов устанавливается в соответствии с приложением № 2.

3.3. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работников могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

4. Особенности порядка и условий оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих должности по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (Приложение № 1).

4.2. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в соответствии с Приложением № 2.

4.3. К минимальному окладу по соответствующим ПКГ работников могут устанавливаться указанные в пункте 2.2 настоящего Положения персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (разделы III и IV настоящего Положения).

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается правовым актом Администрации ЭМР, являющегося учредителем Учреждения, и определяется не реже одного раза в год в соответствии с значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений (филиалов) и др.

5.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений в соответствии с правовым актом администрации ЭМР.

5.5. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

5.6. Перечень должностей и профессий работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, утверждается постановлением администрации ЭМР.

5.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается постановлением администрации ЭМР.

5.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов начальника Учреждения.

5.9. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами РФ и Красноярского края, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением (Приложение 4).

5.10. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения устанавливаются настоящим Положением (Приложение 5).

5.11. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

5.12. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются Учредителем. Заместителям руководителя выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителем учреждения.

5.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения осуществляются в пределах бюджетных ассигнований направленных на оплату труда.

III. Компенсационные выплаты

1. Порядок выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с утвержденным постановлением администрации ЭМР от 16.06.2011 г. № 469-п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Звенкийского муниципального района»

К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зон обслуживания; доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением (приложение 3).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим квалификационным уровням ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам).

3. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

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

5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника



без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объемом дополнительной работы.

7. Руководитель Учреждения проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

IV. Стимулирующие выплаты

1. Порядок выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с утвержденным Постановлением Администрации ЭМР от 16.06.2011 г. № 469-п «О системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Эвенкийского муниципального района». Выплаты стимулирующего характера делятся на персональные стимулирующие выплаты и прочие стимулирующие выплаты.

К персональным стимулирующим выплатам относятся:

- надбавка за общий стаж работы;
- персональная надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работника, - в размере до 25,4 процента от установленных в расчетном месяце размеров тарифной ставки, размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, без учета следующих выплат:
- а) премии, не имеющие характера ежемесячных выплат;
- б) доплаты, обеспечивающие уровень заработной платы работников не ниже минимального размера оплаты труда и размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае;
- в) начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями;
- г) региональная выплата.

Выплата персональной надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работника, осуществляется с учетом начислений по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях края с особыми климатическими условиями.

Надбавка за общий стаж работы устанавливается всем работникам, кроме работников технического персонала. Надбавка за общий стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от трех до пяти лет - в размере 10 %;
- при стаже работы от пяти до восьми лет – 15%;
- при стаже работы от восьми до десяти лет – 20%;
- при стаже работы свыше десяти лет – 25%.

К прочим стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- премиальные выплаты по итогам работы за периоды месяц, квартал, полугодие, год.

2. Виды выплат стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам учреждения, планам и заданиям, количественным и качественным показателям, устанавливаемым руководителем Учреждения. Также необходимо учитывать следующие показатели оценки эффективности работы Учреждения:

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правил техники безопасности и противопожарной профилактики;
- высокая исполнительская дисциплина и компетентность в принятии управленческих решений;
- выполнение срочных и ответственных работ;
- целевое и эффективное использование средств местного бюджета и бюджетов других уровней;
- представление необходимой учетно-финансовой документации.

3. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения, с учетом мнения выборного представительного органа, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, начальников отделов, заместителей начальников отделов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- начальников отделов, заместителей начальников отделов и иных работников структурных подразделений учреждения подчиненных заместителям руководителя - по представлению заместителя руководителя;

4. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням ПКГ работника, так и в абсолютном размере. (Приложение 4)

5. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) - выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- оперативность и качественный результат труда;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы техники и оборудования связанной с уставной деятельностью Учреждения);
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах выделенных ассигнований на оплату труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке работника, так и в абсолютном размере.

По решению начальника Учреждения работника, совершившего в течение месяца нарушение общественного порядка, нарушившие трудовую или производственную дисциплину, систематически не выполнявшие порученные им задания, допустившие производственные упущения в работе, могут быть премированы в пониженном размере или депремированы полностью.

Все замечания, упущения и претензии к работникам должны иметь письменное подтвержденные в виде приказа, служебной записки или иного документа. Решение руководителя учреждения о депремировании работника или уменьшения размера премии оформляется в виде приказа с указанием конкретных причин, с которым работник должен быть своевременно ознакомлен под роспись. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6. Премии, предусмотренные настоящей Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

V. Другие вопросы оплаты труда

1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем Учреждения по согласованию с учредителем.
2. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.
3. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

VI. Заключительные положения

1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению начальника Учреждения в связи с бракосочетанием, с рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).
2. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 1. настоящей главы.
3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящей статьи.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 к Положению об оплате труда работников

1.Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Архивариус, делопроизводитель	2258

2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Старший»	2382
----------------------------	--	------

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Секретарь руководителя	2506

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; экономист по бухгалтерскому учету	2754
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3026
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3322
4 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела кадров, юрист-консульт Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3993
5 квалификационный уровень	Руководитель группы, начальник отдела кадров	4313

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Заместитель начальника отдела	4662
2 квалификационный уровень	Начальник отдела	5010

Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
Курьер	2258
Системный администратор АСП	3026

2.Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

К в а л и ф и к а ц и о н н ы е уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; уборщик служебных помещений	1940

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

К в а л и ф и к а ц и о н н ы е уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля	2258

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 к Положению об оплате труда работников

РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ

№ п/п	Должность	Предельный размер повышающего коэффициента	Показатель
1.	Начальник отдела, заместитель начальника отдела	1,35	Степень ответственности и сложности трудовых функций, профессионализм и опыт работы, уровень профессиональной подготовки, важность выполняемых работ
2.	Руководитель группы, бухгалтер, экономист по бухгалтерскому учету	2,2	Профессионализм и опыт работы, уровень профессиональной подготовки, важность выполняемых работ
3.	Секретарь руководителя, архивариус, делопроизводитель, юрист-консульт	1,84	Степень ответственности и сложности трудовых функций, профессионализм и опыт работы
4.	Системный администратор	1,82	Степень ответственности и сложности трудовых функций, профессионализм и опыт работы, уровень профессиональной подготовки, важность выполняемых работ
5.	Водитель	1,54	Отсутствие ремонтно-технической базы, выполнение обязанностей механика

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 к Положению об оплате труда работников

ВИДЫ И РАЗМЕРЫ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ



№ п/п	Должность	Предельный размер выплаты	Наименование выплаты
1.	Руководитель учреждения	150%	Расширенный объем работы
2.	Заместитель руководителя	100%	Расширенный объем работы
3.	Главный бухгалтер	90%	Расширенный объем работы
4.	Начальник отдела	100%	Расширенный объем работы
5.	Заместитель начальника отдела	90%	Расширенный объем работы
6.	Руководитель группы	60%	Расширенный объем работы
7.	Системный администратор	40%	Расширенный объем работы
8.	Бухгалтер, экономист по бухгалтерскому учету, секретарь руководителя, архивариус, делопроизводитель, юристконсульт	30%	Расширенный объем работы
9.	Водитель	25%	За ненормированный рабочий день
10.	Уборщик служебных помещений	12%	За вредные условия труда

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Положению об оплате труда работников

ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должность	Наименование выплаты	Критерии оценки	Предельные размеры выплаты	Периодичность
Руководитель, заместитель руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ответственное отношение к своим обязанностям, отсутствие обоснованных претензий со стороны контролирующих органов, учредителя, граждан	100%	ежемесячно
	Выплата за качество выполняемых работ	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, соблюдение нормативно-правовых актов, отсутствие замечаний министерств и ведомств, контролирующих и надзирающих органов, отсутствие обоснованных обращений работников обслуживаемых учреждений по поводу конфликтных ситуаций	100%	ежемесячно
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение качества обслуживания учреждений, дополнительные объемы объекта управления (наличие филиалов)	20%	ежемесячно
Главный бухгалтер, начальник отдела, заместитель начальника отдела, руководитель группы, бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ответственное отношение к своим обязанностям, отсутствие обоснованных претензий со стороны контролирующих органов, руководителя, граждан	50%	ежемесячно
	Выплата за качество выполняемых работ	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений, соблюдение нормативно-правовых актов, отсутствие замечаний министерств и ведомств, контролирующих и надзирающих органов, отсутствие обоснованных обращений работников обслуживаемых учреждений по поводу конфликтных ситуаций, ответственность за хранение первичной документации	50%	ежемесячно
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Обеспечение качества обслуживания учреждений, показатели качества по результатам проверок контролирующих органов, отсутствие нецелевых расходов	20%	ежемесячно

Системный администратор АПП	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ответственное отношение к своим обязанностям, отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя и работников	50%	ежемесячно
	Выплата за качество выполняемых работ	Бесперебойная работа АПП, оперативное решение проблем связанных с работой АПП	50%	ежемесячно
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Разработка, внедрение и корректировка в АПП, установление обновлений в неурочное время	20%	ежемесячно
Делопроизводитель, секретарь руководителя, архивариус, юристконсульт	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ответственное отношение к своим обязанностям, отсутствие обоснованных претензий со стороны руководителя, работников, руководителей обслуживаемых организаций	50%	ежемесячно
	Выплата за качество выполняемых работ	Своевременный учет входящей и исходящей корреспонденции, соблюдение правил хранения документации	50%	ежемесячно
	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	Своевременное исполнение поручений руководства, своевременное обеспечение комплектования и упорядочения документов	20%	ежемесячно
Водитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ответственное отношение к своим обязанностям, отсутствие нареканий со стороны руководителя, работников учреждения, ответственность за техническое состояние транспортного средства, содержание в чистоте рабочего места	55%	ежемесячно
	Выплата за качество выполняемых работ	За безаварийность, отсутствие нарушений ПДД	50%	ежемесячно

АДМИНИСТРАЦИЯ
Эвенкийского муниципального района
Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

7 октября 2013 года

п. Тура

№ 724-п

О внесении изменений в постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 14.05.2012 № 436-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Эвенкийского муниципального района» (в редакции от 30.07.2012 г. № 756-п, от 19.10.2012 г. № 999-п, от 22.04.2013 г. № 297-п, от 28.05.2013 г. № 358-п, от 30.09.2013 г. № 716-п)

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом Эвенкийского муниципального района, Постановлением администрации Эвенкийского муниципального района от 26.04.2012 г. № 377-п «О переводе на новые системы оплаты труда муниципальных дошкольных образовательных учреждений, муниципальных учреждений культуры клубного и библиотечного типов, муниципальных учреждений социальной защиты населения, учреждений дополнительного образования детей Эвенкийского муниципального района» (в редакции изменений от 03.06.2013 г. № 394-п), П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Внести изменения в приложение № 1 к постановлению администрации Эвенкийского муниципального района от 14.05.2012 № 436-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Эвенкийского муниципального района», изложив раздел II «Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы» в новой редакции, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь», и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 октября 2013 года.

Глава администрации

А.Ю. Черкасов

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к постановлению администрации района от «07» 10 2013г. № 724-п

II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП И ОТДЕЛЬНЫМ ДОЛЖНОСТЯМ, НЕ ВКЛЮЧЕННЫМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социальной защиты Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:



должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	2184 рубля
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	3185 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	4293 рубля
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	5605 рублей

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	2218 рублей
профессии, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2258 рублей
2-й квалификационный уровень	2754 рубля
3-й квалификационный уровень	3026 рублей
4-й квалификационный уровень	3646 рублей

2.3. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» 2505 рублей

должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников»	
1-й квалификационный уровень	3245 рубль
2-й квалификационный уровень	3881 рублей
3-й квалификационный уровень	4661 рублей
4-й квалификационный уровень	4860 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений»	
1-й квалификационный уровень	4328 рублей
2-й квалификационный уровень	4860 рублей
3-й квалификационный уровень	5605 рублей

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 N 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»:

должности, отнесенные к ПКГ «Научные работники и руководители структурных подразделений»	
1-й квалификационный уровень	4328 рублей
2-й квалификационный уровень	4861 рубль
3-й квалификационный уровень	5407 рублей
4-й квалификационный уровень	5458 рублей

2.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	2258 рублей
2-й квалификационный уровень	2382 рубля
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2506 рублей
2-й квалификационный уровень	2754 рубля
3-й квалификационный уровень	3026 рублей
4-й квалификационный уровень	3819 рублей
5-й квалификационный уровень	4314 рублей
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	2754 рубля
2-й квалификационный уровень	3026 рублей
3-й квалификационный уровень	3322 рубля
4-й квалификационный уровень	3993 рубля
5-й квалификационный уровень	4662 рубля
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	5010 рублей
2-й квалификационный уровень	5804 рубля
3-й квалификационный уровень	6250 рублей

2.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	1940 рублей
2-й квалификационный уровень	2033 рубля
должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	2258 рублей
2-й квалификационный уровень	2754 рубля
3-й квалификационный уровень	3026 рублей
4-й квалификационный уровень	3646 рублей

2.7. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям профессий работников культуры, искусства и кинематографии, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

заведующий филиалом	4293 рубля
художественный руководитель	5605 рублей
главный режиссер	5605 рублей

2.8. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих, не вошедшим в квалификационные уровни ПКГ, устанавливаются в следующем размере:

главный инженер	5804 рубля
закройщик	3646 рублей
макетчик театрально-постановочных макетов	3646 рублей
реставратор архивных и библиотечных материалов	3646 рублей
сотрудник службы безопасности	4031 рубль
столяр	3646 рублей

АДМИНИСТРАЦИЯ Эвенкийского муниципального района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

7 октября 2013 года

п. Тура

№ 725-п

Об отмене Постановления администрации Эвенкийского муниципального района от 23.09.2008 г. №335-п «Об утверждении Положения о порядке предоставления жилых помещений жителям Эвенкийского муниципального района, выезжающим из малых поселков Эвенкийского муниципального района в п.г.т. Тура, с. Байкит, с. Ванавара»

В связи с отсутствием правовых оснований для предоставления жилых помещений жителям Эвенкийского муниципального района, выезжающим из малых поселков Эвенкийского муниципального района в п.г.т. Тура, с. Байкит, с. Ванавара, П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Отменить постановление администрации Эвенкийского муниципального района от 23.09.2008 г. №335-п «Об утверждении Положения о порядке предоставления жилых помещений жителям Эвенкийского муниципального района, выезжающим из малых поселков Эвенкийского муниципального района в п.г.т. Тура, с. Байкит, с. Ванавара».

2. Управлению экономики администрации Эвенкийского муниципального района (В.А. Ильчакова) уведомить граждан, состоящих на учете в качестве желающих переехать из малых поселков Эвенкийского муниципального района в п.г.т. Тура, с. Байкит, с. Ванавара, об отмене Постановления администрации Эвенкийского муниципального района от 23.09.2008 г. №335-п «Об утверждении Положения о порядке предоставления жилых помещений жителям Эвенкийского муниципального района, выезжающим из малых поселков Эвенкийского муниципального района в п.г.т. Тура, с. Байкит, с. Ванавара».

3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на Управление экономики администрации ЭМР (В.А. Ильчакова).

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава администрации
А.Ю. Черкасов

АДМИНИСТРАЦИЯ Эвенкийского муниципального района Красноярского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

8 октября 2013 года

п. Тура

№ 729-п

О награждении Почетной грамотой администрации Эвенкийского муниципального района

За добросовестный труд и профессионализм в сфере дорожного хозяйства на благо Эвенкии, в честь празднования Дня Эвенкии, на основании постановления администрации Эвенкийского муниципального района от 13.01.2010г. № 05-п «О порядке поощрения и награждения от имени администрации Эвенкийского муниципального района»

П О С Т А Н О В Л Я Ю:

1. Наградить Свиначева Александра Анатольевича, машиниста бульдозера общества с ограниченной ответственностью «Поиск» почетной грамотой администрации Эвенкийского муниципального района.

2. Контроль исполнения настоящего постановления оставляю за собой.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента подписания и подлежит опубликованию в газете «Эвенкийская жизнь».

Глава администрации
А.Ю. Черкасов



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Красноярский край
Эвенкийский муниципальный район
ТУРИНСКИЙ ПОСЕЛКОВЫЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

4 созыв
26 сессия
2 заседание
«4» октября 2013 г.

№ 4/26-2-8

Об утверждении «Положения о новой системе оплаты труда работников Администрации поселка Тура, не являющихся муниципальными служащими»

На основании Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», п.п.2, п.1 ст.17,ст. 60 Устава сельского поселения поселка Тура, Туринский поселковый Совет депутатов РЕШИЛ:

1. Утвердить «Положение о новой системе оплаты труда работников Администрации поселка Тура, не являющихся муниципальными служащими» согласно приложению.

2. Администрации поселка Тура провести мероприятия по переходу на новую систему оплаты труда, разработать и утвердить размеры окладов конкретным работникам в строгом соответствии с «Положением о новой системе оплаты труда работников Администрации посёлка Тура, не являющихся муниципальными служащими» в течение 10 дней с момента вступления в силу данного Решения.

3. Представить в Туринский поселковый Совет депутатов информацию об исполнении данного Решения не позднее 01.11.2013.

4. Настоящее Решение вступает в силу со дня официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь» распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2014 года.

ВРиО Главы посёлка Тура
Исполняющий полномочия
Председателя Туринского поселкового
Совета депутатов

И.В. Мукто

Положение
о новой системе оплаты труда работников администрации поселка Тура,
не являющихся муниципальными служащими.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников администрации, не являющихся муниципальными служащими (далее - положение, работники) разработано в связи с введением новой системы оплаты труда учреждения по виду экономической деятельности «Деятельность органов местного самоуправления поселковых и сельских населенных пунктов» (далее - система оплаты труда) и устанавливает новую систему оплаты труда работников администрации, не являющихся муниципальными служащими, финансируемых за счет средств бюджета поселка Тура и целевых средств краевого бюджета, представляемых районному бюджету в виде субсидий и субвенций, отличную от тарифной системы оплаты труда.

1.2. Настоящее положение разработано на основе:

- а) Трудового кодекса Российской Федерации;
- б) Федерального закона от 06.10.2003 N 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»;
- в) Закона Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений».

1.3. Условия оплаты труда работников учреждения в том числе размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.4. Система оплаты труда (включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

1.5. Новая система оплаты труда устанавливается с учетом:

- а) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- г) мнения представительного органа работников (профсоюзной организации учреждения).

1.6. Для работников, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждению услуг, заключаются срочные трудовые договоры, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим положением в пределах указанных средств.

1.7. При переходе на новую систему оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера в части персональных выплат по новой системе оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

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

1.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.11. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам учреждения устанавливаются и утверждаются отдельным постановлением администрации поселка Тура. Размер оклада по каждому работнику определяется на основе отнесения занимаемой должности к профессиональной квалификационной группе в соответствии с приказами:

от 29.05.2008 N 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29.05.2008 N 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

3. ВИДЫ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Абсолютный размер каждой выплаты компенсационного характера, предусмотренной настоящим положением и установленной в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке заработной платы, кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями, исчисляется из должностного оклада (оклада), ставки заработной платы без учета иных доплат, надбавок и повышений.

3.3. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

в) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) устанавливаются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) определяются по итогам аттестации рабочего места и устанавливаются в трудовых договорах с работниками.

3.5. 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), назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей).

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон и не должна превышать 50 процентов от основного оклада трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширенный объем работ устанавливается работнику учреждения при выполнении работы не предусмотренной должностной инструкцией и (или) трудовым договором. Расширенный объем работы оплачивается при заключении дополнительных условий (соглашений) на выполнение дополнительных работ.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон и не должна превышать 40 процентов от основного оклада указанного в трудовом договоре с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон и не должна превышать 50 процентов от основного оклада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях за каждый час работы в ночное время, при этом ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер выплаты (доплаты) составляет 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного (рассчитанной) за час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения, часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в ночное время;

д) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни; выплата (доплата) осуществляется в следующих размерах:

одинарной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной дневной или часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника учреждения, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день или час работы, дневной или часовой ставки заработной платы работника учреждения определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на количество рабочих часов по календарю в месяце, в котором осуществляется работа в нерабочие праздничные и выходные дни.

Увеличение размера выплаты (доплаты) осуществляется в соответствии с трудовым договором с работником;

е) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы полуторный размер часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника) за каждый час работы сверх часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада) за час работы работника), а за последующие часы - двойной размер.

Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии с трудовым договором и распоряжением руководителя.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, 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 ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ

4.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

а) выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплата за качество выполняемых работ;

в) персональные выплаты: за стаж работы, за сложность и напряженность, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты, установленной муниципальными правовыми актами (далее - региональная выплата);

г) выплаты по итогам работы за месяц, за год.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), в целях обеспечения региональной выплаты для конкретного работника учреждения, определяется руководителем учреждения, работником, находящимся в непосредственном подчинении заместителя руководителя учреждения, по представлению соответствующего заместителя руководителя учреждения.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при заключении трудового договора. Дополнительные письменные основания предоставления указанной персональной выплаты не требуются.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы. Дополнительные письменные основания предоставления указанных персональных выплат не требуются.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника учреждения, указанных в приложениях к настоящему положению и коллективному соглашению, а в случаях, указанных муниципальными нормативными актами, - без учета указанных критериев.

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

4.3. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются с целью стимулирования работников к улучшению качества предоставляемых учреждением услуг населению, решению вопросов местного значения, достижению положительных результатов в деятельности Учреждения.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда.

4.6. Персональные выплаты:

- Выплата за стаж работы для работников устанавливается в процентах от основного оклада в следующих размерах:

- при стаже от года до пяти лет – в размере 10 процентов;

- при стаже от пяти до десяти лет – в размере 15 процентов;

- при стаже от десяти до пятнадцати лет – в размере 20 процентов;

- при стаже работы свыше пятнадцати лет – в размере 30 процентов.

- Выплата за работу в учреждении, для работников, приступивших к выполнению своих обязанностей до 1 октября 2013 года с целью выравнивания уровня гарантированной заработной платы применяется повышающий коэффициент 1,9 от основного оклада. Данная выплата не распространяется для работников, поступивших на работу после 1 октября 2013года.

- В целях, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам в возрасте до 35 лет, впервые окончившим одно из учреждений высшего образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовой договор с учреждением производится выплата в размере 50 процентов от основного оклада.

Данная персональная выплата устанавливается сроком на три года с момента окончания учреждения высшего образования.



- Выплата за сложность и напряженность устанавливается в процентах от основного оклада в следующих размерах: начальникам отделов, структурных подразделений - до 100 процентов от основного оклада; работникам - до 90 процентов от основного оклада.

- В целях, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Данная персональная выплата устанавливается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудообязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае для территории Эвенкийского муниципального района в текущем году. Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории Эвенкийского муниципального района в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

4.7. Выплаты по итогам работы.

4.7.1. Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и оформляются соответствующим распоряжением: работников, подчиненных непосредственно руководителю;

начальников отделов, структурных подразделений Учреждения, работников, подчиненных заместителю руководителя, - по представлению заместителя руководителя Учреждения; остальных работников, занятых в отделах, структурных подразделениях Учреждения, - на основании представления начальников соответствующих структурных подразделений, отделов Учреждения.

4.7.2. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников Учреждения 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 в соответствующем периоде; взаимодействие в процессе деятельности с представителями других организаций; получение в соответствующем периоде ведомственных и правительственных наград, грамот, благодарственных писем;

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

качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

непосредственное участие работника в выполнении важных работ, мероприятий.

4.7.3. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в размере до 70% от основного оклада и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах от основного оклада, так и в абсолютном размере.

Выплата по итогам работы за месяц производится за своевременное (исполнение задания в срок, установленный поручением руководителя учреждения) и качественное (достижение результатов, установленных в поручении руководителя) исполнение особо важного и сложного задания, определенного в качестве такового руководителем учреждения.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год с учетом критериев оценки результативности и качества труда работников.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения:

начальников отделов, структурных подразделений учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителя руководителя Учреждения;

остальным работникам, занятым в отделах, структурных подразделениях Учреждения, - на основании, представления начальников отделов соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливается в процентном соотношении от основного оклада в прямой зависимости от выполнения качественных показателей и оценки эффективности выполняемой работы конкретным работником.

Определение размера процента, установленного для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложениями 1-3 к настоящему Положению.

Выплаты стимулирующего характера на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов на текущий год, утвержденного Решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 10.12.2008 г., с целью повышения заработной платы работникам, в виде стимулирования работников с учетом отраслевых показателей (критериев) оценки качества, эффективности и результатов труда работников, устанавливает порядок и условия применения стимулирующих выплат, обеспечивающих повышение результативности деятельности работников администрации.

Надбавка, стимулирующая повышение деловых (трудовых) качеств работников, не являющимися муниципальными служащими администрации поселка Тура производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и эффективном выполнении плановых заданий, повышения качества работы, поощрения инициативы и творческого отношения к порученному делу, учитывая конкретный вклад работника, а также социальной поддержки работников.

Размер надбавки, стимулирующей повышение деловых (трудовых) качеств работников устанавливается в процентном соотношении от основного оклада согласно приложению 4.

5. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться 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).

5.3. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

5.5. Материальная помощь выплачивается из средств, выделенных из бюджета на стимулирование труда работников.

6. Главного бухгалтера учреждения

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

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада главного бухгалтера Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.3. Главному бухгалтеру Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

6.4. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ устанавливаются главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности Учреждения согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.5. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются главному бухгалтеру Учреждения:

- выплата за работу в учреждении, для работников, приступивших к выполнению своих обязанностей до 1 октября 2013 года с целью, выравнивания уровня гарантированной заработной платы применяется повышающий коэффициент 1,9 от основного оклада. Данная выплата не распространяется для работников, поступивших на работу после 1 октября 2013года;

за сложность, напряженность и особый режим работы до 100 % .

6.6. Выплаты по итогам работы:

1. Выплаты по итогам работы за период (за месяц, квартал, год) осуществляются с целью поощрения главного бухгалтера за общие результаты труда по итогам работы.

При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

успешное и добросовестное исполнение главным бухгалтером 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.

2. Оценка выполнения показателей работы главного бухгалтера осуществляется руководителем Учреждения с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

3. Выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в размере до 100% от оклада (должностного оклада).

6.7. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

6.8. Главному бухгалтеру Учреждения сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.9. Главному бухгалтеру Учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение вводится в действие с «01» января 2014 года.

7.2. Все приложения к настоящему Положению являются его неотъемлемой частью.

Приложение

к Решению Туринского

поселкового Совета депутатов

от «04» октября 2013г.

№ 4/26-2-8

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки	Проценты от основного оклада результативности и качества труда
Обеспечение закрепленного за работником направления деятельности учреждения (по результатам работы за отчетный год)	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества услуг, предоставляемых учреждением населению	до 10
	привлечение экономических и социальных партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 10
	разработка и применение новых технологий при решении задач, стоящих перед учреждением	до 10
	достижение конкретно измеримых положительных результатов в деятельности учреждения	до 10
	превышение фактических показателей результативности деятельности учреждения по сравнению с запланированными	до 10

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Наименование критерия оценки результативности и качества труда	Содержание критерия оценки	Проценты от основного оклада результативности и качества труда
Интенсивность труда (по итогам предыдущего квартала)	Внесение предложений по совершенствованию профессиональной деятельности и их внедрение	до10
	Выполнение большего объема работы с использованием меньшего количества ресурсов (материальных, трудовых, временных)	до10
Высокие результаты работы (по итогам предыдущего квартала)	Применение в работе достижений науки и передовых методов работы	до10
	Участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение имиджа учреждения	до10
	Непосредственное участие в реализации проектов, программ	до10

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Должность	Наименование критерия оценки качества выполняемых работ	Содержание критерия оценки качества выполняемых работ	Проценты от основного оклада
Бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие возвратов документов на доработку	до 15
		своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка	
Экономист	обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала)	отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки	до 15
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	
	качество планирования (по итогам предыдущего квартала)	своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения	



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
Красноярский край
Эвенкийский муниципальный район
ТУРИНСКИЙ ПОСЕЛКОВЫЙ СОВЕТ ДЕПУТАТОВ

РЕШЕНИЕ

4 созыв
26 сессия
2 заседание
«4» октября 2013 г.

№ 4/26-2-9

**О внесении изменений
в Решение Туринского поселкового Совета депутатов
от 20 декабря 2012г. № 4/21-1/181
«О бюджете п. Тура на 2013 год
и плановый период 2014-2015 годов»**

На основании п.п.2 п.1 ст.17, ст.61 Устава посёлка Тура, Туринский поселковый Совет депутатов РЕШИЛ:
1. Внести в решение Туринского поселкового Совета депутатов от 20 декабря 2012 года № 4/21-1/181 «О бюджете п.Тура на 2013 и плановый период 2014-2015 годов» следующие изменения:

Пункт 1 изложить в новой редакции:

1. Утвердить основные характеристики бюджета п. Тура на 2013 год:
 - 1.1. - прогнозируемый общий объем доходов в сумме 135 816,29 тыс. руб.;
 - 1.2. - общий объем расходов бюджета в сумме 138 547,28 тыс. руб.;
 - 1.3. - дефицит бюджета в сумме 2 730,99 тыс. руб.;
2. Приложения 1,3,4,5 к Решению изложить в новой редакции согласно приложениям 1,3,4,5.
3. Настоящее Решение вступает в силу со дня официального опубликования в газете «Эвенкийская жизнь».

**ВРиО Главы посёлка Тура
Исполняющий полномочия
Председателя Туринского поселкового
Совета депутатов**

И.В. Мукто

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Решению
Туринского поселкового Совета депутатов

от 04 октября 2013г
№ 4/26-2-9

Источники внутреннего финансирования дефицита бюджета п. Тура на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов

№	Код	Наименование показателя	2013 год	2014 год	2015 год
1	210 01 05 00 00 00 0000 000	Изменение остатков средств на счетах по учету средств бюджета	-2 730,99	0,00	0,00
2	210 01 05 00 00 00 0000 500	Увеличение остатков средств бюджетов	135 816,29	-119 968,40	-120 334,00
3	210 01 05 02 00 00 0000 500	Увеличение прочих остатков средств бюджетов	135 816,29	-119 968,40	-120 334,00
4	210 01 05 02 01 00 0000 510	Увеличение прочих остатков денежных средств бюджетов	135 816,29	-119 968,40	-120 334,00
5	210 01 05 02 01 10 0000 510	Увеличение прочих остатков денежных средств бюджетов поселений	135 816,29	-119 968,40	-120 334,00
6	210 01 05 00 00 00 0000 600	Уменьшение остатков средств бюджетов	-138 547,28	119 968,40	120 334,00
7	210 01 05 02 00 00 0000 600	Уменьшение прочих остатков средств бюджетов	-138 547,28	119 968,40	120 334,00
8	210 01 05 02 01 00 0000 610	Уменьшение прочих остатков денежных средств бюджетов	-138 547,28	119 968,40	120 334,00
9	210 01 05 02 01 10 0000 610	Уменьшение прочих остатков денежных средств бюджетов поселений	-138 547,28	119 968,40	120 334,00
	000 90 00 00 00 00 0000 000	Источники финансирования дефицита бюджетов -всего:	2 730,99	0,0	0,0

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Решению
Туринского поселкового Совета депутатов

от 04 октября
2013 № 4/26-2-9

Доходы бюджета п. Тура на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов.

№п/п	Наименование показателя (критерия) оценки качества эффективности и результатов труда для установления надбавки, стимулирующей повышение деловых(трудовых) качеств	Проценты от основного оклада
1.	Показатели деловой оценки работника:-владение профессиональными навыками; - соблюдение дисциплины труда; -отсутствие нареканий со стороны руководства; -соблюдение исполнительской дисциплины (отсутствие у работников дисциплинарных взысканий, исполнение сроков сдачи отчетной документации, достоверность представляемой в отчетной документации информации); -отсутствие искажений запрашиваемой информации, выражаемой в исpravлении и уточнении представленной ранее информации; -отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей; -соблюдение правил трудового распорядка; -отсутствие нарушений по результатам проверок проведенных в администрации пгт.Тура;	8
2.	Показатели профессионального поведения работников учреждения- достижение результатов труда (мотивация к профессиональному развитию, непрерывному усовершенствованию знаний умений, навыков); -способность работать в команде и самостоятельно принимать решения; -готовность к принятию дополнительно нагрузки и ответственности; -инициативность работников;	8
3	Эффективность труда работников учреждения-соответствие результатов труда работника целям, задачам; -установленным требованиям, в учреждении; -выполнение работы наиболее рациональными и экономичными способами; -максимальное использование возможностей (знаний, способностей, умений, сил); - отсутствие обоснованных жалоб со стороны клиентов, населения; - трудовая этика; - личные и деловые качества работников.	9

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫПЛАТ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ, СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ, ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ

Должность	Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения	Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач			
Главный бухгалтер	сложность организации и управления финансовой деятельностью учреждения	инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения	до 20
		привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения	до 20
		отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм)	до 30
Выплаты за качество выполняемых работ			
Главный бухгалтер	обеспечение стабильности финансовой деятельности	отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки	до 10
		своевременное, полное и достоверное представление отчетности	до 15
	Непрерывное профессиональное образование	участие в работе курсов, семинаров, конференций: от 1 до 2,	до 20
		более 2	от 20 до 30
ответственное отношение к своим обязанностям	применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения)	до 5	
	отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения	до 20	



№ строки	Код бюджетной классификации								«Наименование групп, подгрупп, статей, подстатей, элементов, подвидов доходов, кодов классификации операций сектора государственного управления, относящихся к доходам бюджетов»	«Прогноз доходов бюджета 2013 года»	«Прогноз доходов бюджета 2014 года»	«Прогноз доходов бюджета 2015 года»
	код главного административного сектора	код группы	код подгруппы	код статьи	код подстатьи	код элемента	код подвида дохода	код классификации операций сектора государственного управления, относящихся к доходам бюджетов				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	000	1	00	00	000	00	0000	000	НАЛОГОВЫЕ И НЕНАЛОГОВЫЕ ДОХОДЫ	27 085,74	22 937,6	23 176,9
2	182	1	01	00	000	00	0000	000	НАЛОГИ НА ПРИБЫЛЬ, ДОХОДЫ	21 078,98	20 670,6	20 683,7
3	182	1	01	02	000	01	0000	110	Налог на доходы физических лиц	21 078,98	20 670,6	20 683,7
4	182	1	01	02	010	01	0000	110	Налог на доходы физических лиц с доходов, источником которых является налоговый агент, за исключением доходов, в отношении которых исчисление и уплата налога осуществляются в соответствии со статьями 227, 227.1 и 228 Налогового кодекса Российской Федерации	20 913,98	20 538,8	20 538,8
5	182	1	01	02	020	01	0000	110	Налог на доходы физических лиц, полученных от осуществления деятельности физическими лицами, зарегистрированными в качестве индивидуальных предпринимателей, нотариусов, занимающихся частной практикой, адвокатов, учредивших адвокатские кабинеты и других лиц, занимающихся частной практикой в соответствии со статьей 227 Налогового кодекса Российской Федерации	60,00	88,0	96,8
6	182	1	01	02	030	01	0000	110	Налог на доходы физических лиц с доходов, полученных физическими лицами в соответствии со статьей 228 Налогового кодекса Российской Федерации	65,20		
7	182	1	01	02	040	01	0000	110	Налог на доходы физических лиц в виде фиксированных авансовых платежей с доходов, полученных физическими лицами, являющимися иностранными гражданами, осуществляющими трудовую деятельность по найму у физических лиц на основании патента в соответствии со статьей 227.1 Налогового кодекса Российской Федерации	39,80	43,8	48,1
8	000	1	06	00	000	00	0000	000	НАЛОГИ НА ИМУЩЕСТВО	1 337,40	875,0	962,5
9	182	1	06	01	000	00	0000	110	Налог на имущество физических лиц	380,80	336,2	369,8
10	182	1	06	01	030	10	0000	110	Налог на имущество физических лиц, взимаемый по ставкам, применяемым к объектам налогообложения, расположенных в границах поселений	380,80	336,2	369,8
11	182	1	06	06	000	00	0000	110	Земельный налог	956,60	538,8	592,7
12	182	1	06	06	010	00	0000	110	Земельный налог, взимаемый по ставкам, установленным в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 394 Налогового кодекса Российской Федерации	98,60	123,8	136,1
13	182	1	06	06	013	10	0000	110	Земельный налог, взимаемый по ставкам, установленным в соответствии с подпунктом 1 пункта 1 статьи 394 Налогового кодекса Российской Федерации и применяемым к объектам налогообложения, расположенным в границах поселений	98,60	123,8	136,1
14	182	1	06	06	020	00	0000	110	Земельный налог, взимаемый по ставкам, установленным в соответствии с подпунктом 2 пункта 1 статьи 394 Налогового кодекса Российской Федерации	858,00	415,0	456,6
15	182	1	06	06	023	10	0000	110	Земельный налог, взимаемый по ставкам, установленным в соответствии с подпунктом 2 пункта 1 статьи 394 Налогового кодекса Российской Федерации и применяемым к объектам налогообложения, расположенным в границах поселений	858,00	415,0	456,6
16	000	1	08	00	000	00	0000	000	ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОШЛИНА	1,00	1,0	1,0
17	182	1	08	04	000	01	0000	110	Государственная пошлина за государственную регистрацию, а также за совершение прочих юридически значимых действий	1,00	1,0	1,0
18	182	1	08	04	020	01	0000	110	Государственная пошлина за государственную регистрацию, а также за совершение прочих юридически значимых действий	1,00	1,0	1,0
19	000	1	09	00	000	00	0000	000	ЗАДОЛЖЕННОСТЬ И ПЕРЕРАСЧЕТЫ ПО ОТМЕНЕННЫМ НАЛОГАМ, СБОРАМ И ИНЫМ ОБЯЗАТЕЛЬНЫМ ПЛАТЕЖАМ	0,50	0,0	0,0
20	182	1	09	04	053	10	0000	110	Земельный налог (по обязательствам возникшим до 01 января 2006 года), мобилизуемый на территории поселений	0,50	0,0	0,0
21	000	1	11	00	000	00	0000	000	ДОХОДЫ ОТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИМУЩЕСТВА, НАХОДЯЩЕГОСЯ В ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ	4 426,86	1 187,5	1 306,0
22	210	1	11	05	000	00	0000	120	Доходы, получаемые в виде арендной за земельные участки, государственная собственность на которые не разграничена и которые расположены в границах поселений, а также средств от продажи права на заключение договоров аренды указанных земельных участков	4 426,86	1 187,5	1 306,0
23	210	1	11	05	013	00	0000	120	Доходы, получаемые в виде арендной платы за земельные участки, государственная собственность на которые не разграничена, и которые расположены в границах поселений, а также средства от продажи права на заключение договоров аренды указанных земельных участков	160,00	261,8	288,0
24	210	1	11	05	030	00	0000	120	Доходы от сдачи в аренду имущества, находящегося в оперативном управлении органов государственной власти, органов местного самоуправления, государственных внебюджетных фондов и созданных ими учреждений (за исключением имущества автономных учреждений)	841,00	925,7	1 018,0
25	210	1	11	05	035	10	0000	120	Доходы от сдачи в аренду имущества, находящегося в оперативном управлении органов управления поселений и созданных ими учреждений (за исключением имущества муниципальных автономных учреждений)	841,00	925,7	1 018,0
26	210	1	11	05	035	10	0001	120	Доходы от сдачи в аренду имущества, находящегося в оперативном управлении органов управления поселений и созданных ими учреждений (за исключением имущества муниципальных автономных учреждений), плата за наем, содержание и ремонт жилого помещения.	3 425,86		
27	000	1	14	00	000	00	0000	000	ДОХОДЫ ОТ ПРОДАЖИ МАТЕРИАЛЬНЫХ И НЕМАТЕРИАЛЬНЫХ АКТИВОВ	171,00	132,0	145,0



28	210	1	14	06	000	00	0000	000	Доходы от продажи земельных участков, находящихся в государственной и муниципальной собственности (за исключением земельных участков автономных учреждений)	120,00	132,0	145,0
29	210	1	14	06	013	10	0000	430	Доходы от продажи земельных участков, государственная собственность на которые не разграничена и которые расположены в границах поселений	120,00	132,0	145,0
30	210	1	14	01	000	00	0000	000	Доходы от продажи квартир	51,00	0,0	0,0
31	210	1	14	01	050	10	0000	410	Доходы от продажи квартир, находящихся в собственности поселений	51,00	0,0	0,0
32	000	1	16	00	000	00	0000	000	ШТРАФЫ, САНКЦИИ, ВОЗМЕЩЕНИЕ УЩЕРБА	5,00	4,4	4,8
33	210	1	16	33	050	10	0000	140	Денежные взыскания (штрафы) за нарушение законодательства Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказания услуг для нужд поселений	4,00	4,4	4,8
34	210	1	16	90	050	10	0000	140	Прочие поступления от денежных взысканий (штрафов) и иных сумм в возмещение ущерба, зачисляемые в бюджеты поселений	1,00	0,0	0,0
35	000	1	17	00	00	00	0000	000	ПРОЧИЕ НЕНАЛОГОВЫЕ ДОХОДЫ	65,00	71,5	78,7
36	210	1	17	05	05	10	0000	180	Прочие неналоговые доходы бюджетов поселений	65,00	71,5	78,7
37	000	2	00	00	000	00	0000	000	БЕЗВОЗМЕЗДНЫЕ ПОСТУПЛЕНИЯ	108 730,55	97 030,8	97 157,1
38	210	2	02	00	000	00	0000	000	Безвозмездные поступления от других бюджетов бюджетной системы Российской Федерации	108 730,55	96 977,7	97 103,2
39	210	2	02	01	000	00	0000	151	Дотации бюджетам субъектов Российской Федерации и муниципальных образований	99 681,17	96 977,7	97 103,2
40	210	2	02	01	001	00	0000	151	Дотации на выравнивание бюджетной обеспеченности	52 743,59	52 742,7	54 067,9
41	210	2	02	01	001	10	0000	151	Дотации бюджетам поселений на выравнивание бюджетной обеспеченности	52 743,59	52 742,7	54 067,9
42	210	2	02	01	003	00	0000	151	Дотации бюджетам на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов	41 569,69	44 235,0	43 035,3
43	210	2	02	01	003	10	0000	151	Дотации бюджетам поселений на поддержку мер по обеспечению сбалансированности бюджетов	41 569,69	44 235,0	43 035,3
44	210	2	02	01	999	00	0000	151	Дотация на выравнивание бюджетной обеспеченности бюджетов поселений, исходя из численности населения за счет средств субвенции краевого бюджета на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов	5 367,89	4 341,7	4 341,7
45	210	2	02	01	999	10	0000	151	Дотация на выравнивание бюджетной обеспеченности бюджетов поселений, исходя из численности населения за счет средств субвенции краевого бюджета на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов	5 367,89	4 341,7	4 341,7
47	210	2	02	02	999	10	5802	151	Приобретение и установка дорожных знаков на участках автодорог местного значения вблизи детского учреждения, на проезжей части которых возможно появление детей	23,40	0,0	0,0
48	210	2	202	02	999	10	6808	151	Субсидия на содействие развитию налогового потенциала	917,60	0,0	0,0
49	210	2	02	03	024	10	4901	151	Субвенция на реализацию Закона края «О наделении органов МСУ МО края госполномочиями по созданию и обеспечению деятельности административных комиссий»	45,97	53,1	53,9
50	210	2	02	02	999	10	5002	151	Субсидии на обеспечение первичных мер пожарной безопасности	458,84	0,0	0,0
51	210	2	02	02	999	10	9106	151	Субсидия на содержание автомобильных дорог общего пользования местного значения городских округов, городских и сельских поселений	7 603,57		
										135 816,29	119 968,40	120 334,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 4
к Решению
Туринского поселкового Совета депутатов

от 04 октября
2013 № 4/26-2-9

Распределение расходов бюджета п. Тура по разделам и подразделам классификации расходов бюджетов Российской Федерации на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов

(тыс.руб)

наименование показателей бюджетной классификации	раздел	подраздел	2013 год	2014 год	2015 год
ОБЩЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ ВОПРОСЫ	01		38 092,52	36 297,23	36 298,03
Функционирование высшего должностного лица субъекта РФ и муниципального образования	01	02	1 019,39	1 167,72	1 167,72
Функционирование законодательных (представительных) органов государственной власти и представительных органов муниципальных образований	01	03	3 447,58	3 405,81	3 405,81
Функционирование Правительства Российской Федерации, высших исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации, местных администраций	01	04	30 818,31	29 923,70	29 924,50
Обеспечение проведения выборов	01	07	544,57		
Резервные фонды	01	11	2 246,67	1 800,00	1 800,00
Другие общегосударственные вопросы	01	13	16,00		
Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	03		481,84	0,00	0,00
Обеспечение первичных мер пожарной безопасности	03	10	458,84	0,00	0,00
Другие вопросы в области национальной безопасности	03	09	23,00	0,00	0,00
НАЦИОНАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА	04		19 609,42	12 442,90	12 442,90
Транспорт	04	08	5 019,01	4 756,40	4 756,40
Содержание автомобильных дорог общего пользования городских и сельских поселений	04	09	13 126,97	5 500,00	5 500,00



Другие вопросы в области национальной экономики	04	12	1 463,44	2 186,50	2 186,50
ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОЕ ХОЗЯЙСТВО	05		79 978,90	67 794,58	64 855,08
Жилищное хозяйство	05	01	24 260,48	20 734,32	21 099,12
Коммунальное хозяйство	05	02	24 843,16	18 971,00	12 527,61
Благоустройство	05	03	14 191,35	11 340,16	14 479,25
Другие вопросы в области жилищно-коммунального хозяйства	05	05	16 683,91	16 749,10	16 749,10
Культура и кинематография	08		384,60	294,60	294,60
Другие вопросы в области культуры и кинематографии	08	04	384,60	294,60	294,60
Условно утверждаемые расходы				3 139,09	6 443,39
ВСЕГО расходов:			138 547,28	119 968,40	120 334,00

ПРИЛОЖЕНИЕ 5
к Решению
Туринского поселкового Совета депутатов

от 04 октября
2013 № 4/26-2-9

Ведомственная структура расходов бюджета в разрезе разделов, подразделов, целевых статей и вида расходов п. Тура на 2013 год и плановый период 2014-2015 годов

(тыс.руб)

наименование показателей бюджетной классификации	раздел	подр.	ЦСР	ВР	2013 год	2014 год	2015 год
Совет депутатов п. Тура					4 466,97	4 573,53	4 573,53
Общегосударственные вопросы	01	00	0000000	000	4 466,97	4 573,53	4 573,53
Функционирование высшего должностного лица субъекта РФ и муниципального образования	01	02	0000000	025	1 019,39	1 167,72	1 167,72
Руководство и управление в сфере установленных функций органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления	01	02	002 00 00	025	1 019,39	1 167,72	1 167,72
Глава поселка	01	02	002 03 00	025	1 019,39	1 167,72	1 167,72
Выполнение функций органами местного самоуправления	01	02	002 03 00	025	1 019,39	1 167,72	1 167,72
Функционирование законодательных (представительных) органов государственной власти и местного самоуправления	01	03	0000000	025	3 447,58	3 405,81	3 405,81
Руководство и управление в сфере установленных функций органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления	01	03	002 00 00	025	3 405,81	3 405,81	3 405,81
Центральный аппарат	01	03	002 00 00	025	3 405,81	3 405,81	3 405,81
Центральный аппарат иных органов	01	03	002 04 00	025	3 405,81	3 405,81	3 405,81
Выполнение функций органами местного самоуправления	01	03	002 04 00	025	3 405,81	3 405,81	3 405,81
Гашение кредиторской задолженности	01	03	002 04 00	045	41,77		
Администрация п. Тура					97 024,19	112 255,78	109 317,08
Общегосударственные вопросы	01	00	0000000	000	33 080,98	31 723,70	31 724,50
Функционирование Правительства Российской Федерации, высших органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, местных администраций	01	04	0000000	000	30 818,31	29 870,60	29 870,60
Руководство и управление в сфере установленных функций органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления	01	04	002 00 00	025	30 772,34	29 870,60	29 870,60
Глава администрации	01	04	000 00 00	000	813,00	813,00	813,00
Выполнение функций органами местного самоуправления	01	04	002 08 00	025	813,00	813,00	813,00
Центральный аппарат	01	04	002 04 00		29 959,34	29 057,60	29 057,60
Выполнение функций органами местного самоуправления	01	04	002 04 00	025	29 256,95	29 057,60	29 057,60
Гашение кредиторской задолженности	01	04	002 04 00	045	702,39		
Обеспечение проведения выборов и референдумов	01	07	000 00 00	000	544,57		
Проведение выборов и референдумов	01	07	020 00 02	000	544,57		
Выполнение функций органами местного самоуправления	01	07	020 00 02	025	544,57		
Обеспечение деятельности административных комиссий	01	04	921 02 71	025	45,97	53,10	53,90
Резервные фонды	01	11	0000000	000	2 246,67	1 800,00	1 800,00
Резервные фонды	01	11	070 00 00		2 246,67	1 800,00	1 800,00
Резервные фонды местных администраций	01	11	070 05 00		2 246,67	1 800,00	1 800,00
Прочие расходы	01	11	070 05 00	013	2 246,67	1 800,00	1 800,00
Другие общегосударственные вопросы	01	13	000 00 00	000	16,00		
Гашение кредиторской задолженности	01	13	090 02 00	045	16,00		
Национальная безопасность и правоохранительная деятельность	03	00	0000000	000	481,84	0,00	0,00
Субсидия по обеспечению первичных мер пожарной безопасности	03	10	522 0000	000	458,84	0,00	0,00
Субсидия по обеспечению первичных мер пожарной безопасности	03	10	522 72 02	025	458,84		
Другие вопросы в области национальной безопасности	03	09	522 0000	000	23,00	0,00	0,00
Фонд софинансирования обеспечения мер пожарной безопасности	03	09	522 48 03	025	23,00		
Национальная экономика	04	00	0000000	000	19 609,42	12 442,90	12 442,90
Транспорт	04	08	0000000	000	5 019,01	4 756,40	4 756,40
Другие виды транспорта	04	08	317 00 00	000	4 756,40	4 756,40	4 756,40



Отдельные мероприятия по другим видам транспорта	04	08	317 01 00	000	4 756,40	4 756,40	4 756,40
Субсидии юридическим лицам	04	08	317 01 00	006	4 756,40	4 756,40	4 756,40
Гашение кредиторской задолженности	04	08	317 01 00	045	262,61		
Содержание автомобильных дорог общего пользования местного значения городских округов, городских и сельских поселений	04	09	000 00 00	025	13 126,97	5 500,00	5 500,00
Субсидия по содержанию автомобильных дорог общего пользования местного значения городских округов, городских и сельских поселений	04	09	522 20 31	006	7 603,57		
Содержание автомобильных дорог общего пользования местного значения городских округов, городских и сельских поселений	04	09	315 02 01	025	5 500,00	5 500,00	5 500,00
Субсидии на установку дорожных знаков на территориях, непосредственно прилегающих к образовательным учреждениям	04	09	522 29 02	025	23,40		
Другие вопросы в области национальной экономики	04	12	0000000	000	1 463,44	2 186,50	2 186,50
Реализация государственных функций в области национальной экономики	04	12	340 00 00	000	545,84	2 186,50	2 186,50
Мероприятия по землеустройству и землепользованию	04	12	340 03 00	000	545,84	2 186,50	2 186,50
Выполнение функций органами местного самоуправления	04	12	340 03 00	025	545,84	2 186,50	2 186,50
Субсидии на содействие развитию налогового потенциала	04	12	522 51 08	025	917,60		
Жилищно-коммунальное хозяйство	05	00	0000000	000	42 922,78	67 794,58	64 855,08
Жилищное хозяйство	05	01	0000000	000	2 961,76	2 245,00	2 245,00
Муниципальная программа «Приобретение жилых помещений для удовлетворения потребности граждан пгт.Тура в жилище и реализации мероприятий связанных с переселением граждан из жилых помещений признанных в установленном порядке непригодными для проживания»	05	01	795 01 03	025	2 000,00	2 245,00	2 245,00
Муниципальная целевая программа ЭМП «Социальное развитие села на территории ЭМП 2011-2013 годы»	05	01	795 01 05	025	961,76		
Коммунальное хозяйство	05	02	0000000	000	24 843,16	18 971,00	12 527,61
Поддержка коммунального хозяйства	05	02	356 00 00	000	22 234,37	7 886,00	7 886,00
Субсидии юридическим лицам (услуги населению по помывке в общественных банях)	05	02	356 05 01	006	11 149,37	7 886,00	7 886,00
Софинансирование по компенсации выпадающих доходов организаций жилищно-коммунального комплекса края, связанных с установлением Федеральной службой по тарифам предельных индексов изменения размера платы граждан за жилое помещение и предельных индексов изменения размера платы граждан за коммунальные услуги	05	02	356 05 02	025	11 085,00	11 085,00	4 641,61
Гашение кредиторской задолженности	05	02	9210182	045	408,79	0,00	0,00
Субсидии юридическим лицам предоставляющих жилищно-коммунальные услуги населению, с целью предупреждения банкротства	05	02	356 05 03	006	2 200,00		
Благоустройство	05	03	0000000	000	14 191,35	11 340,16	14 479,25
Благоустройство	05	03	000 00 00	000	14 191,35	5 621,00	5 621,00
Уличное освещение	05	03	600 01 00	000	6 102,20	5 621,00	5 621,00
Выполнение функций органами местного самоуправления	05	03	600 01 00	025	6 102,20	5 621,00	5 621,00
Гашение кредиторской задолженности	05	03	600 01 00	045	1 524,00		
Организация и содержание мест захоронений	05	03	600 04 00	025	2 735,06	2 735,06	2 735,06
Выполнение функций органами местного самоуправления	05	03	600 04 00	025	2 735,06	2 735,06	2 735,06
Прочие мероприятия по благоустройству городских округов и поселений	05	03	600 05 00	000	3 575,08	2 984,10	6 123,19
Выполнение функций органами местного самоуправления	05	03	600 05 00	025	3 575,08	2 984,10	6 123,19
Гашение кредиторской задолженности	05	03	600 05 00	045	255,01		
Другие вопросы в области жилищно-коммунального хозяйства	05	05	0000000	000	926,51	591,70	591,70
Содержание маневренного фонда	05	05	370 00 00	000	691,70	591,70	591,70
Выполнение функций органами местного самоуправления	05	05	370 00 00	025	691,70	591,70	591,70
Гашение кредиторской задолженности	05	05	370 00 00	045	234,81		
Культура и кинематография	08	00	0000000	000	384,60	294,60	294,60
Другие вопросы в области культуры и кинематографии	08	04	0000000	000	194,60	294,60	294,60
МП «Развитие традиционного народного творчества»	08	04	795 01 02	025	193,52	294,60	294,60
МП «Молодежь-реализация общественных инициатив»	08	04	795 01 04	025	190,00		
Гашение кредиторской задолженности	08	04	795 01 02	045	1,08		
МУ «Дирекция эксплуатации зданий»					37 056,12	34 646,72	35 011,52
Жилищно-коммунальное хозяйство	05	00	0000000	000	37 056,12	34 646,72	35 011,52
Жилищное хозяйство	05	01	0000000	000	21 298,72	18 489,32	18 854,12
Поддержка жилищного хозяйства	05	01	950 00 00	000	14 328,59	18 489,32	18 854,12
Капитальный ремонт государственного жилищного фонда субъектов Российской Федерации и муниципального жилищного фонда	05	01	950 02 00	000	14 328,59	18 489,32	18 854,12
Выполнение функций органами местного самоуправления (капитальный ремонт жилфонда)	05	01	950 02 00	025	14 328,59	18 489,32	18 854,12
Гашение кредиторской задолженности по текущему ремонту муниципального жилищного фонда	05	01	350 04 00	045	2 515,14		
Гашение кредиторской задолженности по капитальному ремонту муниципального жилищного фонда	05	01	350 02 00	045	1 108,30		
Выполнение функций органами местного самоуправления (текущий аварийный ремонт жилфонда)	05	01	950 03 00	025	3 346,69		
Другие вопросы в области жилищно-коммунального хозяйства	05	05	0000000	000	15 757,40	16 157,40	16 157,40
Руководство и управление в сфере установленных функций органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления	05	05	002 00 00	000	15 687,76	16 157,40	16 157,40
Обеспечение деятельности подведомственных учреждений	05	05	002 99 00	000	15 687,76	16 157,40	16 157,40
Выполнение функций бюджетными учреждениями	05	05	002 99 00	001	15 687,76	16 157,40	16 157,40
Гашение кредиторской задолженности	05	05	002 99 00	045	69,64		
Условно утверждаемые расходы						3 139,09	6 443,39
ВСЕГО расходов:					138 547,28	119 968,40	120 334,00