Приложение

к постановлению администрации

Ермаковского района от02.10.2013г. № 627-п

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О НОВЫХ СИСТЕМАХ ОПЛАТЫ ТРУДА СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ЕРМАКОВСКОГО РАЙОНА**

**1.Общие положения**

1.1. Настоящее Положение устанавливает новые системы оплаты труда работников структурных подразделений Управления культуры администрации Ермаковского района:

-Централизованная бухгалтерия;

-Организационно-методический отдел;

1.2. Новая система оплаты труда работников структурных подразделений Управления культуры (далее - новая система оплаты труда) включает в себя следующие элементы:

Оклады (должностные оклады);

Выплаты компенсационного характера;

Выплаты стимулирующего характера.

1.3. Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников структурных подразделений Управления культуры устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, Ермаковского района, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.4.Новая система оплаты труда устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) примерных положений об оплате труда с учетом видов экономической деятельности;

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

д) мнения представительного органа работников.

1.5.Примерные положения об оплате труда работников структурных подразделений Управления культуры с учетом видов экономической деятельности утверждаются постановлением администрации района.

1.6. Заработная плата работников структурных подразделений управления культуры индексируется (увеличивается) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

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

1.8.Настоящее Положение определяет:

1.8.1.Размеры окладов (должностных окладов)

1.8.2.Условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера и критерии их установления

1.9.Заработная плата для работников предельными размерами не ограничивается.

**2.Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным работникам устанавливаются руководителем учреждения Управления культуры, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов(должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах.

2.2.В коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах размеры окладов(должностных окладов),ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов(должностных окладов),ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенных в профессиональные квалификационные группы(далее -минимальные размеры окладов, ставок)

2.3.Минимальные размеры окладов, ставок устанавливаются в примерных положениях об оплате труда. В примерных положениях об оплате труда могут устанавливаться должности ( профессии) работников учреждений и условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений устанавливаются выше минимальных размеров окладов, ставок.

**3. Выплаты компенсационного характера**

3.1.Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, Ермаковского района, содержанием нормы правового права, настоящим Положением.

3.2.К выплатам компенсационного характера относятся:

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

3.3.Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в примерном Положении об оплате труда в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.4.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 привлеченных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда 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 (за месяц, квартал, год).

-по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности;

-по повышающему коэффициенту к окладу за выслугу лет;

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по соответствующему повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер. Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование занимаемой должности | Размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности |
| Главный бухгалтер | 1.27-2.5 |
| Заместитель главного бухгалтера | 1.35-2.4 |
| Ведущий бухгалтер(1..2 категории, без категории) | 0.6-1.6 |
| юрисконсульт | 0.81-1.4 |
| Инженер всех специальностей, специалист по охране труда | 0.6-1.0 |
| Ведущий экономист всех специальностей, экономист всех специальностей(11,2 категории и без категории) | 0.6-1.6 |
|  |  |

Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам по занимаемой должности устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года:

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

-при выслуге лет от 3 до 6 лет - 0,20

-при выслуге лет от 6 до 9 лет - 0,25

-при выслуге лет от 9 до 12лет - 0,30

-при выслуге лет от 12 до 15 лет - 0,35

-при выслуге лет свыше 15 лет - 0,40

Размер повышающего оклада за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных на соответствующих должностях по соответствующему профилю работ;

В стаж работы, дающий право на выплату по повышающему коэффициенту к окладу за выслугу лет, включается время работы в данном учреждении, а также время работы в централизованных бухгалтериях.

Период службы (работы), включаемые в стаж, дающий работнику право на выплату по повышающему коэффициенту к окладу за выслугу лет, суммируются.

4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории, сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, работы в сельской местности, в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

4.3. Администрация Ермаковского района определяет виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда для работников учреждений.

4.4. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению рабочей группы с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

**5. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется 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](consultantplus://offline/main?base=RLAW123;n=58848;fld=134;dst=100055). настоящего положения.

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

**6. Расходные обязательства**

6.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется в соответствии с настоящим Положением и является расходным обязательством бюджета администрации Ермаковского района.

**7. Заключительные и переходные положения**

7.1. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику при наличии действующих коллективных договоров (их изменений, соглашений, локальных нормативных актов) устанавливающих новые системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, предусмотренных новыми системами оплаты труда, в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.2. При переходе на новые системы оплаты труда обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

7.3. Настоящее Положение вводится в действие с «01» октября 2013 года.

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

Приложение №1

к Положению о новых системах

оплаты труда работников структурных

подразделений Управления культуры

**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  результативности и качества труда | Размер от  оклада  (должностного  оклада), ставки  заработной  платы, % |
| Обеспечение  закрепленного за  работником  направления  деятельности  учреждения (по  результатам работы  за отчетный год) | привлечение экономических и  социальных партнеров для  реализации основных направлений  деятельности учреждения | До 100 |
| превышение фактических показателей результативности деятельности  учреждения по сравнению с  запланированными | До 100 |

Приложение № 2

к Положению о новых системах

оплаты труда работников структурных

подразделений Управления культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ТРУДА ДЛЯ ОПРЕДЕЛНИЯ РАЗМЕРОВ**

**ВЫПЛАТ ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ УЧРЕЖДЕНИЯ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Должность | Наименование оценки результативности и качества труда | Содержание критериев оценки качества выполняемых работ | Оценка  в баллах |
| Главный бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие возвратов документов на доработку | До 20 |
| своевременное осуществление платежей, начислений, оформление бухгалтерских документов и их обработка | До 20 |
| отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | До 20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | До 20 |
| Заместитель главного бухгалтера | обеспечение стабильности финансовой деятельности | Качественное осуществление организации бухгалтерского учета хозяйственно-финансовой деятельности | До 20 |
| Эффективный контроль за экономным использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов, сохранностью собственности учреждения | До 20 |
| Качественное формирование учетной политики исходя из структуры и особенностей деятельности  учреждения, необходимости обеспечения его финансовой устойчивости. | До 20 |
| Ведущий бухгалтер (1,2 категории, без категории), бухгалтер | обеспечение стабильности финансовой деятельности (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие нарушений финансовой деятельности по результатам предыдущей проверки | До 20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности |
| Ведущий экономист всех специальностей, экономист всех специальностей (11,2 категории и без категории) | качество планирования (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения | До 20 |
| своевременное, полное и достоверное представление отчетности | До 20 |
| количество внедренных мероприятий, которые разработал экономист, направленных на повышение эффективности использования ресурсов учреждения | До 20 |
| Юрисконсульт | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | До 20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | До 20 |
| отсутствие замечаний к Юрисконсульту со стороны руководителя | До 20 |
| Инженер | стабильное выполнение функциональных обязанностей  (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | До 20 |
| достижение установленных показателей результатов труда | До 20 |
| качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | Выполнение отдельных служебных поручений своего непосредственного руководителя | До 20 |
| Методист | Стабильное выполнение функциональных обязанностей( по итогам предыдущего квартала) | Разработка инновационных форм и методов работы | До 20 |
| Стабильное выполнение функциональных обязанностей(по итогам предыдущего квартала) | Своевременное выполнение заданий руководителя | До 20 |

Приложение № 3

к Положению о новых системах

оплаты труда работников структурных

подразделений Управления культуры

**КРИТЕРИИ ОЦЕКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

**ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ГЛАВНОМУ БУХГАЛТЕРУ И ЗАМЕСТИТЕЛЮ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА 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 , % |
| Выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении  поставленных задач | | | |
| Главный бухгалтер | Сложность организации и управления финансовой деятельности учреждения | Инициация предложений, проектов, направленных на улучшение качества предоставляемых услуг учреждения | До 100% |
| Привлечение экономических партнеров для реализации основных направлений деятельности учреждения отсутствие кредиторской задолженности по начисленным выплатам по оплате труда перед работниками (сотрудниками) учреждения (за исключением депонированных сумм) | До 100% |
| Заместитель главного бухгалтера | Качественное выполнение поставленных задач финансовой деятельности | Качественное формирование учетной политики исходя из структуры и особенностей деятельности | До 100% |
| Выплаты за качество выполняемых работ | | | |
| Главный бухгалтер  Заместитель главного бухгалтера | Обеспечение стабильности финансовой деятельности | Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | До 100 % |
| Своевременное, полное и достоверное представление отчетности | До 100% |
| Непрерывное профессиональное образование | Применение в работе специализированных бухгалтерских программ, повышающих эффективность работы и сокращающих время обработки документов (по факту применения) | До 100% |
| Стабильность функционирования курируемого направления | Своевременное выполнение заданий с достижением установленных показателей результатов деятельности учреждения |  |
| Отсутствие нарушений финансово-хозяйственной деятельности по результатам предыдущей проверки | До 100% |
| Ответственное отношение к своим обязанностям | Отсутствие обоснованных зафиксированных жалоб со стороны учредителя, руководителя, работников учреждения | До 100% |