Приложение

к Постановлению администрации

Ермаковского района

от 09.04.2014г. № 245-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ ПО ВЕДЕНИЮ

УЧЕТА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ»

Настоящее Положение (далее - Положение) устанавливает систему оплаты труда для работников муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия по ведению учета в сфере культуры " (далее - учреждение).

Правовой основой для введения нормативного положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения "Централизованная бухгалтерия по ведению учета в сфере культуры " является Трудовой кодекс РФ, Постановление администрации Ермаковского района от 18.05.2012г. № 258-п «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений культуры», Решение Ермаковского районного Совета депутатов «21-137р, от 18.05.2012 г. «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Ермаковского района».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления;

выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления.

Для работников учреждений, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах соответствующих бюджетных ассигнований, если иное не установлено решением о местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

Заработная плата работников учреждений увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Заработная плата работников в пределах бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается.

Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), кроме районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера в отношении работников определяются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения, коллективного договора и локальных нормативных актов учреждения. Работникам в случаях, установленным настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи и единовременная выплата к отпуску.

Положение об оплате труда работников МКУ «Централизованная бухгалтерия по ведению учета в сфере культуры» с учетом видов экономической деятельности утверждаются постановлением администрации района.

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

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности специалистов устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н» Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно приложению №1 к настоящему Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) конкретным работникам устанавливаются директором на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), определенных в коллективном договоре, локальном нормативном акте.

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

В положении 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 окладов, ставок.

1. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды, размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ, Красноярского края, Ермаковского района, а также настоящим Положением.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусматривают выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей);
* выплаты районного коэффициента, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливаются законодательством РФ и Красноярского края в размере 30 %;
* выплаты за работу в местностях края с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством РФ и Красноярского края, и составляют 30% от оклада;
* выплаты специалистам за работу в сельской местности в размере 25% к окладу (должностному окладу).

Конкретный размер компенсационных выплат определяется директором дифференцированно в зависимости от объема выполняемой работы, продолжительности пребывания работника в неблагоприятных условиях труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

1. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению директора учреждения по согласованию с главным распределителем бюджетных средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Решение принимается на основании критериев оценки результативности и качества труда для определения размеров стимулирующих выплат за качество, а также важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач (приложение 2). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы с применением бальной системы оценки труда работников.

Размер выплат работникам по каждому виду выплат устанавливается по формуле:

Р=Ц1 балла \*Бi\*К исп.раб. врем., где:

Р- размер выплаты работнику за отчетный период по i виду выплат;

Ц1 – цена балла для определения i – го размера выплат работнику;

Бi – количество баллов по результатам оценки результативности и качества труда i – го работника, исчисленное по показателям оценки за отчетный период по i виду выплат;

К исп.раб.врем. – коэффициент использования рабочего времени;

К исп.раб.врем. =Тфакт.\Тплан.,

Тфакт. – фактически отработанное количество часов (рабочих дней) по должности;

Тплан. – норма рабочего времени по производственному календарю на текущий год;

Стоимость одного балла рассчитывается и утверждается на один финансовый год по формуле:

Ц1 балла=Qстим.i/sumБi

i=i, где:

Q стим.i – объем средств фонда оплаты труда, направляемый на i вид выплат;

SumБi – максимально возможное количество баллов работникам, подлежащим оценке, по I виду выплат стимулирующего характера.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* выплаты за качество выполняемых работ;
* выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
* персональные выплаты (за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы;
* выплаты по итогам работы.

Персональные выплаты устанавливаются с целью стимулирования работников на достижение более высоких показателей результатов труда. Выплаты по итогам работы за период (квартал, год) производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

Стимулирующая выплата за опыт работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества проработанных лет, в следующем процентном отношении к окладам:

от 3 до 8 лет – 10%;

от 8 до 13 лет – 15%;

от 13 до 18 лет – 20%;

от 18 до 23 лет – 25%;

свыше 23 лет – 30%.

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

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Размер повышающего коэффициента к окладу за сложность, напряженность и особый режим работы по занимаемой должности |
| Директор | 0,2-0,6 |
| Главный бухгалтер | 0,2-0,6 |
| Ведущий экономист | 0,2-0,6 |
| Ведущий бухгалтер | 0,2-0,6 |
| Бухгалтер по учету материальных ценностей | 0,1-0,4 |
| Бухгалтер | 0,1-0,4 |
| Бухгалтер - кассир | 0,1-0,4 |

Выплаты по итогам работы в виде премирования осуществляются по решению директора учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

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

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению директора учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей). Конкретный размер материальной помощи определяется директором и не может превышать 3 000 рублей.

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа директора учреждения с учетом положений настоящего раздела, директору учреждения на основании приказа отдела культуры администрации Ермаковского района.

VI. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА УЧРЕЖДЕНИЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определяемые в соответствии с настоящим Положением.Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается отделом культуры администрации Ермаковского района и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

Директору учреждения группа по оплате труда определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению, и устанавливается приказом отдела культуры администрации Ермаковского района не реже одного раза в год.

Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада директора учреждения.

Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления для директора учреждения и главного бухгалтера устанавливаются разделом 3 настоящего Положения об оплате труда, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

Выплаты стимулирующего характера для директора и главного бухгалтера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения, в соответствии с Приложением 6.

Выплата единовременной материальной помощи производится в соответствии с разделом V настоящего Положения.

VII. РАСХОДНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА

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

**Приложение№1**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы**

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерством здравоохранения социального развития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителе, специалистов и служащих».

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные группы (уровни) | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 2258,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 2382,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 2505,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 2754,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 3026,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 3819,0 |
| 5-й квалификационный уровень | 4314,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 2754,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 3026,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 3322,0 |
| 4-й квалификационный уровень | 3993,0 |
| 5-й квалификационный уровень | 4662,0 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |  |
| 1-й квалификационный уровень | 5010,0 |
| 2-й квалификационный уровень | 5804,0 |
| 3-й квалификационный уровень | 6250,0 |
|  |  |

**Приложение№2**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Содержание критерия оценки результативности и качества труда | Оценка в баллах |
| Обеспечение высокого качества работы при ведении бюджетной, бухгалтерской, экономической документации, отчетности, соблюдение качества выполняемых работ в части предоставления учреждениями отчетности и информации | Своевременное и достоверное ведение первичной документации учреждения (полнота и соответствие нормативным и регламентирующим актам) | До 10 |
| Обработка и предоставление информации по учреждениям | До 5 |
| Соблюдение требований действующего законодательства РФ, Красноярского края и местных нормативных актов | До 10 |
| Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока, без снижения качества | До 10 |
| Своевременное, полное и достоверное предоставление отчетности | До 10 |
| Качество выполняемых работ (отсутствие возврата документов на доработку) | До 5 |
| Отсутствие письменных замечаний руководства учреждений | До 5 |
| Оперативность выполнения разовых поручений | 10 |

**Приложение№3**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

**Группы по оплате труда руководителя учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Прочие специализированные учреждения по ведению учета | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

**Приложение№4**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

**Показатели для отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителя учреждения**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета: | | | |
| №  п\п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | Наличие филиалов на территории района | За каждый филиал | 25 |
| 2 | Количество работников в учреждении | Из расчета на каждого работника | 1 |
| 3 | Наличие обслуживаемых учреждений | За каждое учреждение | 1 |
| 4 | Количество работников в обслуживаемых учреждениях | За каждого работника | 0,1 |

**Приложение№5**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

**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 руководителя учреждения**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 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 |
|  | 3,0-5,0 | 2,5-2,9 | 2,0-2,4 | 1,5-1,9 |

**Приложение№6**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

**Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для установления директору учреждения и главному бухгалтеру выплат за качество, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждения | Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, % |
| Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач | Качество выполняемых работ | До 80 |
| Отсутствие нарушений и срывов работы в результате несоблюдения трудовой дисциплины | До 75 |
| Отсутствие зафиксированных замечаний к деятельности учреждения со стороны администрации района | До 95 |
| Обеспечение качества предоставляемых услуг | До 60 |
| Соблюдение финансовой дисциплины, санитарных, противопожарных правил и других требований действующего законодательства | Отсутствие нарушений законодательства РФ, Красноярского края, а также местных нормативных актов | До 56 |
| Своевременное предоставление отчетной информации | До 85 |
| Достижение выполнения показателей муниципального задания на оказание услуг | До 100 |

**Приложение№7**

к Положению об оплате труда

работников муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

по ведению учета в сфере культуры»

**Предельное количество должностных окладов директора, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера директору и главному бухгалтеру учреждения**

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | Предельное количество должностных окладов директора учреждения, подлежащих централизации, в год |
| Учреждения по сопровождению деятельности органов государственной власти края и (или) органов местного самоуправления | До 34 |