



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20 апреля 2015 года

№ 217

с. Сюмси

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Сюмсинского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь постановлением Правительства Удмуртской Республики от 15 февраля 2010 года № 36 «Об утверждении Положения об оплате труда работников централизованных бухгалтерий, созданных при исполнительных органах государственной власти Удмуртской Республики», Уставом муниципального образования «Сюмсинский район» Администрация муниципального образования «Сюмсинский район» **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Сюмсинского района» (приложение № 1).

2. Утвердить Положение об исчислении стажа работы для выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работников, занимающих должности служащих (в том числе, руководителя учреждения) муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Сюмсинского района» (приложение № 2).

3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на начальника Управления культуры Администрации муниципального образования «Сюмсинский район».

4. Настоящее постановление вступает в законную силу с момента его подписания и подлежит опубликованию на официальном сайте муниципального образования «Сюмсинский район».

Глава Администрации района



А.Л. Пантюхин

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИИ
КУЛЬТУРЫ СЮМСИНСКОГО РАЙОНА»**

I. Оплата труда работников, занимающих должности служащих муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Сюмсинского района».

1. Заработная плата работников, занимающих должности служащих (за исключением руководителя) учреждения муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Сюмсинского района», состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размеры должностных окладов служащих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационные уровни	Должностные оклады (рублей в месяц)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4170
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	4640
	2 квалификационный уровень	6355
	3 квалификационный уровень	8075
	4 квалификационный уровень	9805

2. По должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы:

Таблица 2

Наименование должности	Должностные оклады (рублей в месяц)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Главный бухгалтер	13495	12380	11445	10395

Руководитель группы	11535	10870	10450	9345
---------------------	-------	-------	-------	------

3. По руководителю централизованной бухгалтерии:

Таблица 3

Наименование должности	Должностные оклады (рублей в месяц)			
	Группа по оплате труда руководителей			
	I	II	III	IV
Руководитель централизованной бухгалтерии	15000	13755	12715	11550

4. Выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации;

5. За совмещение должностей и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы работнику производится доплата в размере до 50 процентов от должностного оклада временно отсутствующего работника независимо от числа лиц, между которыми распределяется доплата.

6. Служащим производятся выплаты компенсационного характера:

1) выплаты служащим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в порядке, установленном трудовым законодательством, по результатам аттестации рабочих мест.

Размер доплаты служащим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет не менее 4 процентов должностного оклада;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), выплат по районному коэффициенту) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Служащим производятся выплаты стимулирующего характера:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах: служащим, занимающим должности категории "руководители", "специалисты":

Таблица 4

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20

свыше 15 лет	30
--------------	----

служащим, занимающим должности категории "другие служащие":

Таблица 5

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
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

Отнесение должностей к категориям производится согласно Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК-016-94.

Стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению;

2) ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ;

3) премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ, а также премий по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы работников. Стимулирующие выплаты служащим осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

II. Оплата труда работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

8. Заработная плата работников учреждений, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. Размеры окладов работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

Таблица 6

ПКГ	Квалификационный уровень	Оклад (рублей в месяц)
Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4765
	2 квалификационный уровень	4775
Общеотраслевые	1 квалификационный уровень	4785

профессии второго уровня	рабочих	2 квалификационный уровень	4795
-----------------------------	---------	----------------------------	------

10. Рабочим производятся выплаты компенсационного характера:

1) выплаты рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в порядке, установленном трудовым законодательством, по результатам аттестации рабочих мест:

размер доплаты рабочим, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством;

3) выплаты по районному коэффициенту в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры компенсационных выплат (за исключением доплат за совмещение профессий (должностей), выплат по районному коэффициенту) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

11. Рабочим производятся выплаты стимулирующего характера:

1) надбавка за качество выполняемых работ;

2) премии по итогам работы (за месяц, за квартал, за год).

Размеры, периодичность, порядок, показатели и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, принимаемым в соответствии с законодательством, на основе критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы рабочих, и их выплата производится в пределах фонда оплаты труда.

III. Оплата труда руководителя учреждения

12. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13. Должностной оклад руководителя учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключаемым с учредителем. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 11550 рублей.

14. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера.

15. Руководителю учреждения по решению учредителя устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

Таблица 7

При стаже работы	Размер надбавки (в процентах к должностному окладу)
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15

от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

Стаж работы, дающий право на выплату ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению;

2) ежемесячная надбавка за качество выполненных работ;

Размер и условия выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ и премий по итогам работы устанавливаются учредителем учреждения с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Основными критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения для установления надбавки являются:

- а) достоверность ведения регистров бухгалтерского учета (правильность);
- б) своевременность формирования бухгалтерской (финансовой), налоговой и статистической отчетности;
- в) полнота сведений в бухгалтерской (финансовой) отчетности (объём);
- г) отсутствие обоснованных жалоб;
- д) отсутствие выявленных проверками нарушений по основной деятельности, фактов искажения отчетности, нецелевого и неэффективного использования бюджетных средств.

Надбавка устанавливается сроком на 1 год. Учредитель вправе снизить установленный размер надбавки или прекратить её выплату до истечения определенного приказом срока при невыполнении критериев ее выплаты. Основанием для снижения размера надбавки при прекращении ее выплаты работнику является распоряжение (приказ) учредителя с указанием причин.

3) премии по итогам работы за месяц в размере 25% должностного оклада.

Основными показателями для премирования являются результаты деятельности учреждения в соответствии с целевыми показателями эффективности работы учреждения, индивидуальных показателей работы руководителя, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

Размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий может быть снижен учредителем в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка – до 100 процентов;
- не выполнение установленных планов работы - до 100 процентов;
- несвоевременное предоставление планов, отчетов – до 30 процентов;
- другие упущения в работе – до 50 процентов.

Снижение размера премии производится за тот период, в котором имело место упущение в работе, кроме случаев, когда это упущение обнаружено по окончании отчетного периода (не позднее 6 месяцев со дня совершения и не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка).

Премии выплачиваются пропорционально отработанному времени в учётном периоде, на неё начисляется районный коэффициент.

Выплаты стимулирующего характера руководителю производятся по решению учредителя за счет фонда оплаты труда учреждения, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

IV. Формирование фонда оплаты труда

16. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты руководителю учреждения, служащим (в расчете на год):

- 1) должностного оклада - в размере 12 должностных окладов;
- 2) ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет - в размере 3 должностных окладов;
- 3) премий по итогам работы - в размере 3 должностных окладов;
- 4) материальной помощи - в размере 1 должностного оклада;
- 5) ежемесячной надбавки к должностному окладу за качество выполненных услуг - в размере 2 должностных окладов.

17. При формировании фонда оплаты труда учреждения предусматриваются средства для выплаты рабочим (в расчете на год):

- 1) оклада - в размере 12 окладов;
- 2) доплаты за работу с вредными условиями труда - в минимальных размерах, определенных Правительством Российской Федерации, при фактическом наличии вредных факторов, установленных по результатам аттестации рабочих мест;
- 3) премий по итогам работы - в размере 3 окладов.

При формировании фонда оплаты труда учреждения учитывается районный коэффициент.

V. Заключительные положения

18. Служащим, а так же руководителю учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год по заявлению работника, руководителя на основании приказа.

Для лиц, вновь принятых на работу, право на получение материальной помощи за первое полугодие возникает по истечении шести месяцев после трудоустройства. Материальная помощь выплачивается пропорционально фактически отработанному времени со дня наступления права на ее получение и до конца текущего года.

19. С целью оказания поддержки в трудных ситуациях работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с:

- юбилейными датами работников и выходом на пенсию (50,55 - для женщин, 60-для мужчин) в размере до 3000-00 (Трех тысяч рублей 00 копеек);
- заключением первого брака в размере до 3000-00 (Трех тысяч рублей 00 копеек);
- рождением ребенка в размере до 2000-00 (Двух тысяч рублей 00 копеек);
- тяжелой и продолжительной болезнью работника или члена его семьи в размере до 2000-00 (Двух тысяч рублей 00 копеек);
- смертью члена работника (супруг, дети, родители) в размере до 4000-00 (Четырех тысяч рублей 00 копеек);
- в случае смерти работника одному из членов его семьи (супруг, дети, родители) может быть выплачена материальная помощь в размере до 4000-00 (Четырех тысяч рублей 00 копеек).

Выплата материальной помощи работникам осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения, сформированного в установленном порядке, условия и порядок ее выплаты устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

20. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам могут выплачиваться премии к государственным и профессиональным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ИСЧИСЛЕНИИ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ
НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ,
ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ (В ТОМ ЧИСЛЕ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ) МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ УЧРЕЖДЕНИИ КУЛЬТУРЫ
СЮМСИНСКОГО РАЙОНА»**

**I. Исчисление стажа работы, дающего право на получение
ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет**

1. В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет, включается:
время работы в централизованных бухгалтериях;
время работы в других организациях, учреждениях и на предприятиях на должностях, требованиями к квалификации которых предусмотрено наличие высшего профессионального (экономического) или среднего профессионального (экономического) образования.

**II. Порядок установления стажа работы, дающего право
на установление ежемесячной надбавки к должностному
окладу за выслугу лет**

2. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, устанавливается при приеме на работу и исчисляется в календарном порядке (годах, месяцах, днях).
3. Стаж работы, дающий право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, в дальнейшем определяется комиссией по установлению стажа работы. В состав комиссии по установлению стажа работы входят работники, выполняющие кадровую, бухгалтерскую работу, а также иные работники.
4. Состав комиссии утверждается руководителем муниципального казённого учреждения «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры Сюмсинского района».
- (далее - учреждение). Состав комиссии по установлению стажа руководителю учреждения утверждается учредителем.
5. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, является трудовая книжка.

**III. Порядок начисления и выплаты ежемесячной надбавки
к должностному окладу за выслугу лет**

6. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада без учета доплат и надбавок.
7. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на эту надбавку.

8. Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения по представлению комиссии по установлению стажа работы.

IV. Порядок контроля и ответственность за соблюдение установленного порядка начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет

9. Ответственность за своевременный пересмотр у работников размера ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет возлагается на работника, выполняющего кадровую работу.

10. Споры, возникающие по вопросам установления стажа для начисления ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет или по вопросам определения размеров этой надбавки, рассматриваются в порядке, установленном трудовым законодательством.

V. Показатели и порядок отнесения муниципальных бюджетных, казённых учреждений - централизованных бухгалтерий к группам по оплате труда руководителей

11. Отнесение муниципальных бюджетных, казённых учреждений - централизованных бухгалтерий муниципальных районов (городских округов) в Удмуртской Республике к группам по оплате труда руководителей производится по объемным показателям их деятельности.

12. К объемным показателям деятельности муниципальных бюджетных, казённых учреждений - централизованных бухгалтерий муниципальных районов (городских округов) в Удмуртской Республике относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждениями.

13. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

Таблица 8

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обслуживаемых казенных учреждений (юридических лиц)	за каждое учреждение	1
2	Количество обслуживаемых бюджетных и автономных учреждений (юридических лиц)	за каждое учреждение	2
3	Штатная численность работников в обслуживаемых учреждениях	за каждого работника	0,03

14. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится исходя из суммы баллов, определенных на основе показателей:

Таблица 9

Группа по оплате труда руководителей	Сумма баллов
I группа	свыше 150
II группа	100 - 150
III группа	30 - 99
IV группа	до 30

15. Группа по оплате труда определяется учредителем учреждения один раз в год на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения по состоянию на 1 января текущего года.

16. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

17. Отнесение муниципальных бюджетных, казенных учреждений в Удмуртской Республике - централизованных бухгалтерий городских (сельских) поселений в Удмуртской Республике к группам по оплате труда руководителей производится учредителем ежегодно в зависимости от численности постоянного населения, проживающего на территории муниципального образования, на основании статистических данных, подтверждающих этот показатель, в соответствии со следующей таблицей:

Таблица 10

Группа по оплате труда руководителей	Численность населения, проживающего на территории муниципального образования (тыс. чел.)
I	Свыше 10
II	Свыше 5 до 10
III	Свыше 1,5 до 5
IV	До 1,5