Администрация Ермаковского района

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«25» сентября 2017 г. № 662-п

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры».

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Красноярского края №621-п от 01.12.2009 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству культуры Красноярского края», приказом Министерства культуры Красноярского края от 8 декабря 2009 года N136 «Об утверждении видов, условий, размера и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казённых учреждений, подведомственных министерству Красноярского края», Решением Ермаковского районного Совета депутатов от 18 мая 2012 г. №21-137р «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений», руководствуясь статьей 18, 34 Устава Ермаковского района Красноярского края, ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казённого учреждения «Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Признать утратившим силу Постановление администрации Ермаковского района «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерия по ведению учёта в сфере культуры» от 02 сентября 2016 года №552-п (в ред. Постановлений от 23 ноября 2016г №766-п; от 7 февраля 2017г №68-п; от 2 июня 2017г №362-п).

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы администрации Ермаковского района по социальным и общественно-политическим вопросам Добросоцкую И.П.

4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 14.09.2017 года

Глава района М.А. Виговский

Приложение

к Постановлению администрации

Ермаковского района

от «25» сентября 2017 г. № 662-п

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЁННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

«ЦЕНТР ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ»

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение), разработано на основании Решения Ермаковского районного Совета депутатов от 18 мая 2012 г. №21-137р «Об оплате труда работников районных муниципальных учреждений» и применяется при определении заработной платы работников муниципального казённого учреждения «Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры» (далее – Учреждение).

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

- виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия выплат стимулирующего характера;

- виды, размеры и условия выплаты единовременной материальной помощи;

- условия оплаты труда директора учреждения и главного бухгалтера;

- заключительные положения.

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 общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих](http://docs.cntd.ru/document/902106058)»:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3 013 рублей; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 170 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 3 484 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3 828 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4 831 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | 5 457 рубль; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 3 484 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3 828 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 4 202 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 5 051 рубля; |
| 5 квалификационный уровень | 5 897 рубль; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 6 338 рубля; |
| 2 квалификационный уровень | 7 343 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 7 907 рублей. |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 454 рубль; |
| 2 квалификационный уровень | 2 572 рублей; |
| должности, отнесённые к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 2 857 рублей; |
| 2 квалификационный уровень | 3 484 рублей; |
| 3 квалификационный уровень | 3 828 рублей; |
| 4 квалификационный уровень | 4 612 рубля. |

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются распорядительным актом Учредителя.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

2.4.1. Работникам учреждения в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный – на 25%;

ведущий – на 20%;

высшей категории – на 15%;

первой категории – на 10%;

второй категории – на 5%.

2.4.2. Водителям грузовых и легковых автомобилей, автобусов с учётом классности в следующих размерах:

первый класс – на 25%;

второй класс – на 10%.

Присвоение квалификационных категорий работникам учреждения производится директором учреждения в соответствии с квалификационными характеристиками должностей, предусмотренных ЕКСД, по итогам аттестации.

2.5. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учёта его увеличения, предусмотренного п. 2.5 настоящего Положения»

III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 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);

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

- районный коэффициент и 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;

- за работу в учреждении, расположенном в сельской местности.

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

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);

- доплату за расширение зон обслуживания;

- доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплату за работу в ночное время;

- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплату за сверхурочную работу.

3.2.1. Размер доплат, указанных в абзацах 2, 3, 4 подпункта 3.2., определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (в соответствии со статьями 147, 149, 151 Трудового кодекса РФ).

3.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

3.2.3. Работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153 Трудового кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

3.2.4. Работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152 Трудового Кодекса РФ](http://docs.cntd.ru/document/901807664).

3.3. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) в размере до 4 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3.4. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливается районный коэффициент в размере 30 % и 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 в размере 30 %.

3.5. Выплаты специалистам учреждений, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Фонд для осуществления выплат стимулирующего характера определяется в процентном отношении к общему фонду оплаты труда работников учреждения.

4.2. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются по итогам достижения показателей эффективности, установленных и утвержденных руководителем учреждения по каждой должности в увязке с показателями оценки деятельности учреждения за отчетный период (месяц) в целом.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения.

4.2.1. Основанием для осуществления выплат стимулирующего характера является наличие следующих документов:

- представленные в установленные сроки отчётные данные по выполнению показателей эффективности деятельности за отчетный период (месяц);

- оценочный лист работника учреждения и пояснительная записка к нему.

4.2.2. Информация, отражённая в пояснительной записке должна быть максимально полной, носить объективный характер и содержать описание выполненной работы по достижению каждого показателя, при необходимости, подкрепленные соответствующими расчётами и документами, подтверждающими фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Кроме того, в пояснительной записке указываются причины, повлиявшие на снижение (увеличение) выполнения показателей.

4.2.3. Ответственными за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников являются руководители соответствующих структурных подразделений по данному направлению.

4.3. Для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности работников за соответствующий отчетный период необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию), наделенный правами принятия решения о выплате премии.

4.4. При абсолютном выполнении всех целевых показателей работнику устанавливается максимальная сумма оценочных баллов, что является основанием для исчисления ему стимулирующих выплат в полном размере (100 %), предусмотренной на эти цели в отчетном периоде.

4.5. При невыполнении или неполном выполнении отдельных показателей размер стимулирующих выплат уменьшается пропорционально сумме оценочных баллов.

4.6. В учреждении применяется балльная оценка при установлении выплат стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

С = С1 балла x Бi ,

где:

С – размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

С1 балла – стоимость 1 балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

Бi – количество баллов по результатам оценки труда i-го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

i = n

С1 балла = (Qстим. - Qстим. рук ) / SUM Б ,

i=1

где:

Qстим. – фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в плановом периоде;

Qстим. рук – плановый фонд стимулирующих выплат руководителя и главного бухгалтера учреждения, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на плановый период;

n – количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (месяц), за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера;

Qстим. = Qзп – Qгар,

где:

Qзп – фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам должностных окладов, стимулирующих и компенсационных выплат, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на плановый период;

Qгар – гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете учреждения (плане финансово-хозяйственной деятельности) по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм компенсационных выплат на плановый период), определенный согласно штатному расписанию учреждения.

4.7. Выплаты стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) утверждаются приказом руководителя учреждения на основании протокола комиссии по распределению стимулирующих выплат, действующей в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат. Положение о комиссии, а также ее состав утверждаются приказом руководителя учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа (при его наличии) и трудового коллектива учреждения.

4.8. В пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

- выплаты за качество;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы (премии).

4.8.1. 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 социокультурных задач, достижению положительных результатов в социокультурной деятельности учреждения.

Конкретный размер выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учётом достижения показателей результативности и качества труда работников по каждой должности, согласно трудовому договору, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

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

Размер выплаты за качество выполняемых работ, устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учётом достижения показателей результативности и качества труда работников по каждой должности, согласно трудовому договору, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.8.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью стимулирования работников к совершенствованию профессиональной деятельности, проявлению инициативы, новаторства, выполнению большего объема работы с меньшими затратами, повышению личного вклада в деятельность.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается персонально в отношении конкретного работника с учётом критериев оценки результативности и качества труда работников, согласно, трудового договора, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.8.4. Персональные выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам утверждаются локальным актом учреждения и устанавливаются:

- за сложность, напряженность и особый режим работы, устанавливаются сроком на один год в следующем размере:

ведущий экономист - до 150%;

ведущий бухгалтер - до 150%;

бухгалтер по учету материальных ценностей – до 70%;

бухгалтер (всех категорий) – до 70%;

системный администратор - до 70%;

юрисконсульт – до 100%;

начальник технического отдела – до 150%;

специалист по ТБ – до 110%;

водитель – до 30%.

- за опыт работы по соответствующему профилю устанавливается специалистам 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%.

4.8.4.2. В целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, назначается работнику, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году.

Размер определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае в текущем году, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом компенсационных и стимулирующих выплат ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае в текущем году, исчисленного пропорционально отработанному работником времени, устанавливается доплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае в текущем году, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период.

Размер минимальной заработной платы для работников организаций Ермаковского района устанавливается с 1 января 2017 года в размере 10 592 рубля.

В целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 21 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 "О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений".

4.8.5. Выплаты по итогам работы в виде премирования, осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании работника учитывается:

- объективность: размер вознаграждения работника определяется на основе объективной оценки результатов его труда;

- прозрачность: работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

- адекватность: вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива (учреждения), опыту и уровню квалификации работника;

- своевременность: вознаграждение должно следовать за достижением результата;

- справедливость: правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты по итогам работы производятся за общие результаты деятельности с учетом личного вклада работников и с учетом следующих критериев оценки:

- успешное и добросовестное исполнение профессиональных обязанностей (без замечаний);

- качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- качество подготовки и своевременность сдачи отчетности;

- соблюдение регламентов, стандартов, технологий, требований при выполнении работ, оказании услуг;

- отсутствие нарушений в финансово-хозяйственной деятельности;

- оперативность и качество выполнения и предоставления запрашиваемой информации;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов работы и организации труда;

Выплаты по итогам работы производятся с учетом фактически отработанного работниками времени в учетном периоде.

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

К выплатам по итогам работы не представляются работники, имеющие дисциплинарные взыскания в учетном периоде, а также уволенные по основаниям, предусмотренные пунктами 5-7, 9, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

V. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТЫ ЕДИНОВРЕМЕННОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

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

5.2. 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 по каждому из перечисленных выше оснований.

5.3. 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

6.1. Заработная плата директора учреждения и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

6.1.1. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

6.2. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителя учреждения устанавливается локальным правовым актом Отдела культуры администрации Ермаковского района и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период.

6.3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с приложением №2 и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности.

Перечень должностей, профессий работников муниципального казённого учреждения "Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры", относимых к основному персоналу:

- ведущий бухгалтер;

- бухгалтер (всех категорий);

- начальник технического отдела;

- специалист по ТБ;

- системный администратор;

- ведущий экономист.

Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения без учета увеличения должностного оклада руководителя учреждения при наличии квалификационной категории.

6.4 Директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего Положения.

6.5. Директору учреждения в пределах средств на осуществление выплат стимулирующего характера, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.5.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере до 160% от оклада (должностного оклада).

6.5.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере до 120% от оклада (должностного оклада).

6.5.3. Директору учреждения устанавливаются и назначаются учредителем следующие персональные выплаты, сроком на один год:

6.5.3.1. за сложность, напряженность и особый режим работы в размере до 130%.

6.5.3.2. за опыт работы по соответствующему профилю устанавливается в зависимости от общего количества проработанных лет, в следующем процентном отношении к 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%.

6.5.4. Директору учреждения устанавливаются следующие выплаты по итогам работы:

Выплаты по итогам работы (премия) за период (квартал, год) осуществляются с целью поощрения руководителя учреждения за общие результаты труда по итогам работы. При осуществлении выплат по итогам работы учитывается выполнение следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение руководителем учреждения 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.

Оценка выполнения показателей работы директора учреждения осуществляется учредителем с изданием приказа об установлении выплаты по итогам работы за соответствующий период (квартал, год).

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.5.6. Для подведения итогов, оценки выполнения показателей эффективности работы учреждения и деятельности директора по п. 6.5.1. и 6.5.2. за соответствующий отчетный период и принятия решения об определении конкретного объема стимулирующих выплат необходимо учредить коллегиальный орган (комиссию) при отделе культуры, наделенный правами для принятия указанного решения.

6.6. Главному бухгалтеру в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

6.6.1. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливаются в размере: до 70% от оклада (должностного оклада).

6.6.2. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются в размере: до 80% от оклада (должностного оклада).

6.6.3. Персональные выплаты устанавливаются:

- за сложность, напряженность и особый режим работы до 130%;

- за опыт работы по соответствующему профилю устанавливается в зависимости от общего количества проработанных лет, в следующем процентном отношении к 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%.

6.6.4. Выплаты по итогам работы (премия) за период (за 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 главными бухгалтерами 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.

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

Выплаты по итогам работы за квартал, год предельным размером не ограничиваются.

Выплаты по итогам работы, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и так далее.

6.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директору учреждения и главному бухгалтеру с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения согласно приложению №3 к Положению.

6.8. Количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых для определения объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, установлено в соответствии с приложением №4 к Положению.

6.9. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются Отделом культуры администрации Ермаковского района.

6.10. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на основании решения руководителя учреждения.

6.11. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, директору учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются ежемесячно по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения.

6.12. Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

6.13. Установить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников в кратности 4.

6.14. Директору учреждения и главному бухгалтеру может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела V настоящего Положения.

VII. РАЗМЕЩЕНИЕ ИНФОРМАЦИИ О СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ДИРЕКТОРА И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте органов местного самоуправления, осуществляющих функции и полномочия учредителя учреждения.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящее положение вводится в действие с «14» сентября 2017 года.

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

Приложение № 1

к Положению об оплате труда

работников муниципального казённого учреждения

«Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры»

ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ВЕДЕНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЁТА В СФЕРЕ КУЛЬТУРЫ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Наименование показателя | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Наличие филиалов на территории района | за каждый филиал | 25 |
| 2 | Количество работников в учреждении | из расчета на каждого работника | 1 |
| 3 | Количество обслуживаемых районных муниципальных учреждений | за каждое учреждение | 1 |
| 4 | Количество работников в обслуживаемых учреждениях | за каждого работника | 0,1 |

Группы по оплате труда руководителей учреждений

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Тип (вид) учреждения | Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов) | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1 | Прочие специализированные учреждения по ведению бухгалтерского учета в сфере культуры | свыше 500 | от 351 до 500 | от 201 до 350 | до 200 |

Приложение № 2

к Положению об оплате труда

работников муниципального казённого учреждения

«Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры»

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА), СТАВКИ

ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и рассчитывается по формуле:

n

SUM i=1 ДОi

ДОср = ------------------,

N

где:

SUM - знак суммы;

ДОср. - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

n - штатная численность работников основного персонала.

3. 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 № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципального казённого учреждения

«Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры»

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

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Наименование критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений** | **Содержание критерия оценки результативности и качества деятельности учреждений** | **Целевые показатели** | **Форма отчетности** | | | **Размер от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, %** |
| **Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач** | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | |
| 1 | Сложность организации и управления учреждением | Отсутствие замечаний по начислению заработной платы работников учреждений культуры, начислений и перечислений налогов и сборов в бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, других выплат | отсутствие замечаний | | | отчет директора (месяц) | 15 |
| 2 | Поддержка деятельности учреждения в соответствии с нововведениями в законодательстве, изучение и внедрение нормативных актов и методических рекомендаций | внедрение новаций | | | перечень новаций в отчете директора (по мере внедрения) | 10 |
| 3 | Полнота и своевременность размещения информации на портале www.bus.gov.ru и информационной системе «БАРС» | без замечаний | | | информация специалиста МКУ (месяц) | 10 |
| 4 | Инициация мер по укреплению материально-технической базы учреждения | 1% за каждую меру | | | перечень мер в отчете директора (месяц) | не более 5 |
| 5 | Инновационная деятельность | Разработка новых расчетов, методов экономического анализа финансово-хозяйственной деятельности учреждений, внедрение инновационных технологий и программ в работу учреждений культуры и бухгалтерии | внедрение инноваций | | | перечень новаций в отчете директора (по мере разработки и внедрения) | 10 |
| 6 | Финансовая политика и финансовая дисциплина | Выявление и устранение фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений, способствующих неэффективному использованию бюджетных средств | 1-3  4-7  8 и более | | | перечень выявленных нарушений в отчете директора (месяц) | 5  10  20 |
| 7 | Соблюдение сроков и порядка представления заявок на финансирование учреждений культуры, информаций по деятельности учреждений, отчетности по исполнению муниципальных программ, отчетности по исполнению муниципальных заданий | без нарушения сроков и порядка предоставления | | | информация директора (месяц) | 10 |
| 8 | Соблюдение установленного порядка документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей, денежных средств, расчетов с контрагентами и поставщиками | отсутствие нарушений | | | отчет директора (месяц) | 10 |
| 9 | Выполнение плана по проведению инвентаризации имущества учреждений культуры, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей и денежных средств | выполнение плана | | | годовой отчет | 10 |
| 10 | Эффективность деятельности | Эффективность реализации муниципальной программы Ермаковского района «Развитие культуры» | - высокая  - средняя  - низкая | | | годовой отчет | 20  15  10 |
| 11 | Отсутствие кредиторской задолженности | отсутствие задолженности | | | отчет директора (месяц) | 10 |
| 12 | Отсутствие штрафных санкций, уплаченных по вине бухгалтерии | отсутствие штрафов | | | отчет директора (квартал) | 10 |
| 13 | Наличие экономии на налогах, на дебиторах, на поставщиках и т.д. | наличие экономии | | | отчет директора (квартал) | 10 |
| **ВСЕГО: 160%** | | | | | | | |
| **ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР** | | | | | | | |
| 1 | Сложность организации и управления учреждением | Отсутствие замечаний по начислению заработной платы работников учреждений культуры, начислений и перечислений налогов и сборов в бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, других выплат | отсутствие замечаний | отчет (месяц) | | | 10 |
| 2 | Финансовая политика и финансовая дисциплина | Выявление и устранение фактов нарушений финансово-хозяйственной деятельности подведомственных учреждений, способствующих неэффективному использованию бюджетных средств | 1-3  4-7  8 и более | перечень выявленных нарушений в отчете (месяц) | | | 5  10  20 |
| 3 | Соблюдение сроков и порядка представления заявок на финансирование учреждений культуры, информаций по деятельности учреждений, отчетности по исполнению муниципальных программ, отчетности по исполнению муниципальных заданий и др. отчетности | без нарушения сроков и порядка предоставления | отчет (месяц) | | | 10 |
| 4 | Соблюдение установленного порядка документального оформления и отражения на счетах бухгалтерского учета операций, связанных с движением основных средств, товарно-материальных ценностей, денежных средств, расчетов с контрагентами и поставщиками | отсутствие нарушений | отчет (месяц) | | | 10 |
| 5 | Эффективность деятельности | Наличие экономии на налогах, на дебиторах, на поставщиках и т.д. | наличие экономии | отчет (квартал) | | | 10 |
| **ВСЕГО: 70%** | | | | | | | |
| **Выплаты за качество выполняемых работ** | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | |
| 14 | Обеспечение качества предоставляемых услуг | Исполнение приказов, устных и письменных предписаний, запросов, представлений, информаций, заявок, выполнение распоряжений Министерства культуры Красноярского края, финансовых и налоговых органов, администрации района, отдела культуры | без замечаний | информация директора и начальника отдела (месяц) | | | 20 |
| 15 | Отсутствие устных и письменных жалоб на работу бухгалтерии и действия директора со стороны контролирующих органов, подведомственных учреждений и персонала учреждения, в том числе на ошибки в документах | отсутствие жалоб | информация директора и членов комиссии (месяц) | | | 10 |
| 16 | Отсутствие замечаний со стороны контрагентов за несвоевременное или неверное оформление первичных документов | отсутствие замечаний | информация директора и членов комиссии (квартал) | | | 20 |
| 17 | Отсутствие счетов, не оплаченных в срок по вине бухгалтерии | отсутствие нарушений срока оплаты по счетам | информация директора и начальника отдела (месяц) | | | 20 |
| 18 | Своевременность и правильность закрытия счетов бухгалтерского учета | отсутствие нарушений | информация директора (месяц) | | | 10 |
| 19 | Кадровая политика | Доля бухгалтеров, работающих в бухгалтерской программе 1 С Предприятие | - 95 -100 %  - 70 – 95 %  - 50 - 70 % | информация директора (квартал) | | | 10  7  5 |
| 20 | Доля сотрудников бухгалтерии, способных заменить отсутствующих коллег (взаимозаменяемость) | - 95 -100 %  - 70 - 95 %  - 50 - 70 % | информация директора (год) | | | 10  7  5 |
| 21 | Наличие дипломов, сертификатов, свидетельств, полученных сотрудниками бухгалтерии за отчетный период | 1 % за каждый документ | информация директора (год) | | | не более 10 |
| 22 | Укомплектованность учреждения специалистами, работающими по профилю | - 100 %  - 90 - до 100%  - 80 - до 90% | информация директора (квартал) | | | 10  7  5 |
| **ВСЕГО: 120%** | | | | | | | |
| **ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР** | | | | | | | |
| 6 | Обеспечение качества предоставляемых услуг | Исполнение приказов, устных и письменных предписаний, запросов, представлений, информаций, заявок, выполнение распоряжений Министерства культуры Красноярского края, финансовых и налоговых органов, администрации района, отдела культуры, директора учреждения | без замечаний | информация директора и начальника отдела (месяц) | | | 20 |
| 7 | Отсутствие устных и письменных жалоб на работу бухгалтерии и действия главного бухгалтера со стороны подведомственных учреждений, в том числе на ошибки в документах | отсутствие жалоб | информация директора (месяц) | | | 10 |
| 8 | Отсутствие замечаний со стороны контрагентов за несвоевременное или неверное оформление первичных документов | отсутствие замечаний | отчет (квартал) | | | 20 |
| 9 | Отсутствие счетов, не оплаченных в срок по вине бухгалтерии | отсутствие нарушений срока оплаты по счетам | отчет (месяц) | | | 20 |
| 10 | Своевременность и правильность закрытия счетов бухгалтерского учета | отсутствие нарушений | отчет (месяц) | | | 10 |
| **ВСЕГО: 80%** | | | | | | | |
| **Аннулирование %, начисленных директору и главному бухгалтеру учреждения за невыполнение целевых показателей деятельности в отчетном периоде.** | | | | | | | |
| **ДИРЕКТОР** | | | | | | | |
| 1 | По критериям № 1, 3, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18 | Невыполнение целевых показателей критериев эффективности деятельности руководителя | минус 1 % за каждый невыполненный показатель | | пояснительная записка директора до 5 числа следующего месяца | | минус не более 13 |
| **ГЛАВНЫЙ БУХГАЛТЕР** | | | | | | | |
| 2 | По критериям № 1, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10 | Невыполнение целевых показателей критериев эффективности деятельности руководителя | минус 1 % за каждый невыполненный показатель | | пояснительная записка директору до 5 числа следующего месяца | | минус не более 8 |

Приложение№ 4

к Положению об оплате труда

работников муниципального казённого учреждения

«Центр по обеспечению деятельности учреждений культуры»

КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖОСТНЫХ ОКЛАДОВ ДИРЕКТОРА, УЧИТЫВАЕМЫХ

ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА ДИРЕКТОРУ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждение | количество должностных окладов директора учреждения, в год |
| Учреждение по обеспечению деятельности учреждений культуры | 12 |