



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24 ноября 2014 года

с. Сигаево

№1305

Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Удмуртской Республики №36 от 15 февраля 2010 г. «Об утверждении положения об оплате труда работников централизованных бухгалтерий, созданных при исполнительных органах государственной власти Удмуртской Республики с учетом изменений и дополнений, Администрация муниципального образования «Сарапульский район» постановляет:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район» (прилагается).
2. Настоящее Постановление вступает в силу через 10 дней после официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.
3. Настоящее постановление опубликовать в газете «Красное Прикамье» и разместить на официальном сайте муниципального образования «Сарапульский район».

Глава Администрации

А.И. Шарафутдинов

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ
УПРАВЛЕНИЯ КУЛЬТУРЫ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАПУЛЬСКИЙ РАЙОН»**

I. Оплата труда работников, занимающих должности служащих централизованной бухгалтерии Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район»

1. Заработная плата работников, занимающих должности служащих (за исключением руководителя учреждения) Муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район» (далее соответственно - служащие, учреждение), 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":

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

3. Должностные оклады служащих учреждений, не включенных в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, устанавливаются руководителем учреждения в следующих размерах:

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

4. 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.

5. Служащим производятся выплаты стимулирующего характера:

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

служащим, занимающим должности категории "руководители", "специалисты":

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":

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 руководителя учреждения

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

7. Должностной оклад руководителя учреждения, перечень выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключаемым с учредителем.

8. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 4 настоящего Положения.

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

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

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;

3) премии по итогам работы.

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.

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

III. Формирование фонда оплаты труда

10. 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 5 должностных окладов;

4) материальной помощи - в размере 1 должностного оклада.

11. При формировании фонда оплаты учреждения учитывается районный коэффициент.

IV. Заключительные положения

12. Служащим, а также руководителю учреждения выплачивается материальная помощь в размере одного должностного оклада в год.

С целью оказания поддержки в трудных жизненных ситуациях служащим и рабочим может выплачиваться материальная помощь в случаях, установленных локальными нормативными актами учреждений, размер которой определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

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

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ИСЧИСЛЕНИИ СТАЖА РАБОТЫ ДЛЯ ВЫПЛАТЫ
ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ НАДБАВКИ К ДОЛЖНОСТНОМУ ОКЛАДУ ЗА
ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ
СЛУЖАЩИХ (В ТОМ ЧИСЛЕ РУКОВОДИТЕЛЯ
УЧРЕЖДЕНИЯ**

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 бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район» (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.

Приложение №2
к Положению
об оплате труда работников
муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная бухгалтерия
Управления культуры и молодежной политики
АМО «Сарапульский район»

I. Размеры должностных окладов руководителя
муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики
Администрации муниципального образования «Сарапульский район»

1. По руководителю централизованной бухгалтерии:

Таблица 1

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

II. Показатели и порядок отнесения муниципального бюджетного учреждения
«Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики
Администрации муниципального образования «Сарапульский район»

2. Отнесение муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район» к группам по оплате труда руководителей производится по объемным показателям их деятельности.

3. К объемным показателям деятельности муниципального бюджетного учреждения «Централизованная бухгалтерия Управления культуры и молодежной политики Администрации муниципального образования «Сарапульский район» относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждениями.

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

Таблица 2

N 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

5. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится исходя из суммы баллов, определенных на основе показателей, установленных [пунктом 4](#) настоящего приложения:

Таблица 3

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

6. 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.

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