



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

ЮП

от 1 марта 2016 года № 49

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Положения об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай «Управление делами Правительства Республики Алтай», подведомственного Правительству Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» и о признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай

Правительство Республики Алтай **постановляет:**

1. Утвердить положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай «Управление делами Правительства Республики Алтай», подведомственного Правительству Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» согласно приложению к настоящему Постановлению.

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120 «О применении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Алтай, подведомственных Правительству Республики Алтай» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2009, № 59(65);

постановление Правительства Республики Алтай от 2 августа 2011 года № 185 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2011, № 80(86);

постановление Правительства Республики Алтай от 24 августа 2011 года № 226 «О внесении изменений в постановление Правительства

Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2011, № 80(86);

постановление Правительства Республики Алтай от 30 ноября 2011 года № 347 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2011, № 83(89);

постановление Правительства Республики Алтай от 26 марта 2012 года № 72 «О внесении изменения в пункт 3 постановления Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2012, № 86(92);

постановление Правительства Республики Алтай от 27 ноября 2012 года № 293 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2012, № 94(100);

постановление Правительства Республики Алтай от 13 августа 2013 года № 218 «О внесении изменения в приложение № 1 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2013, № 103(109);

постановление Правительства Республики Алтай от 7 ноября 2013 года № 296 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2013, № 106(112);

постановление Правительства Республики Алтай от 2 декабря 2014 года № 344 «О внесении изменений в постановление Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2014, № 119(125);

постановление Правительства Республики Алтай от 19 декабря 2014 года № 401 «О внесении изменения в пункт 3 постановления Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120» (Сборник законодательства Республики Алтай, 2014, № 119(125);

постановление Правительства Республики Алтай от 3 сентября 2015 года № 285 «О внесении изменения в приложение № 5 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 июня 2009 года № 120 и признании утратившим силу пункта 3 постановления Правительства Республики Алтай от 2 декабря 2014 года № 344» (официальный портал Республики Алтай в сети Интернет: www.altai-republic.ru, 2015, 4 сентября).

3. Настоящее Постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования.

Исполняющий обязанности
Главы Республики Алтай,
Председателя Правительства
Республики Алтай



Н.М. Екеева

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Правительства
Республики Алтай
от 1 марта 2016 года № 49

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай
«Управление делами Правительства Республики Алтай»,
подведомственного Правительству Республики Алтай, по виду
экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области
государственного управления»

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай «Управление делами Правительства Республики Алтай» (далее – учреждение), подведомственного Правительству Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Вспомогательная деятельность в области государственного управления» включает в себя:

порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ), квалификационным разрядам;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

порядок применения и предельные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет

профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

4. Заработная плата работника учреждения предельным размером не ограничивается.

5. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд, в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

II. Оплата труда работников, занимающих должности служащих

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, и медицинских работников (далее - работники, занимающие должности служащих) устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (за исключением должностей медицинских работников);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию (за исключением работников, занимающих общеотраслевые должности служащих);

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается с учетом сложности трудовой функции всем работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

9. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию устанавливается медицинским работникам.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию:

при наличии высшей квалификационной категории - 0,15;

при наличии первой квалификационной категории - 0,1;

при наличии второй квалификационной категории - 0,05.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

10. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, по которой работник, занимающий должность служащего, осуществляет свою профессиональную деятельность.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - до 0,1;

при выслуге свыше 5 лет - до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

13. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

14. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также - рабочие), устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

15. Рабочим устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада рабочего на повышающий коэффициент к окладу. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

16. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

17. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

18. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

19. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

20. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности учреждения Республики Алтай. Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Правительством Республики Алтай.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 40% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

21. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

22. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по результатам достижения показателей деятельности, в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения.

23. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения производятся по результатам

достижения показателей деятельности, в соответствии с критериями оценки и эффективности работы учреждения и устанавливаются Правительством Республики Алтай, конкретизируются в трудовом договоре.

Руководителю учреждения осуществляются выплаты стимулирующего характера при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VII настоящего Положения руководителю учреждения устанавливаются Правительством Республики Алтай в пределах бюджетных ассигнований, направленные в текущем году учреждению на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

В целях поощрения заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

24. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников (без учета руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) устанавливается ежегодно в начале года распоряжением Правительства Республики Алтай в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается руководителем учреждения Республики Алтай по согласованию с Правительством Республики Алтай в кратности от 1 до 2.

Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) рассчитывается делением годового фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) и на 12 (количество месяцев в году).

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

25. В соответствии с приложением № 2 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, работникам в зависимости от условий труда могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы и (или) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

26. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса условий труда устанавливаются в соответствии с минимальными размерами повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда, и условиями указанного повышения, устанавливаемых Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективный договор) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

27. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время путем установления доплаты за работу в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

31. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего

времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

32. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

33. Конкретный размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

34. Работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и постоянно работающим со сведениями соответствующей степени секретности согласно должностным (функциональным) обязанностям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

Выплата надбавки производится с момента издания приказа учреждения о доступе работника к работе на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну соответствующей

степени секретности, с учетом должностных (функциональных) обязанностей.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

35. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

36. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер премии не ограничен.

Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

37. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

38. Премирование работников за образцовое качество выполняемых работ осуществляется одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении почетными грамотами этих государственных органов Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

39. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

40. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

41. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается 1 раз в год на основании письменного заявления работника о предоставлении материальной помощи (далее – заявление).

Заявление подготавливается в произвольной форме.

Материальная помощь работникам, занимающих должности специалистов и служащих выплачивается в размере 2-х окладов и повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности специалистов и служащих (без учета районного коэффициента).

Материальная помощь работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачивается в размере 2-х окладов (без учета районного коэффициента).

Материальная помощь руководителю в размере 90% должностного оклада, заместителям и главному бухгалтеру - 60% должностного оклада.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в течение 2-х рабочих дней с момента поступления заявления.

42. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, устанавливаемыми коллективными договорами и иными локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

43. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании Приказа Единого аппарата Главы Республики Алтай и Правительства Республики Алтай.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

44. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Алтай исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения, в пределах численности учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, и с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 45–51 Положения.

Месячная сумма окладов (должностных окладов) по должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих не может превышать 34,8 кратного размера должностных окладов по должности ведущий бухгалтер.

45. Структура, количество штатных единиц и наименования профессий рабочих и должностей служащих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 года № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

46. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением.

При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) – в размере оклада (должностного оклада);

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном соответствующим приложением к настоящему Положению;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента, равном 1,5;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет – в размере повышающего коэффициента, равном 0,1;

д) премиальных выплат в зависимости от результатов труда:

в размере 128,1% оклада (должностного оклада) для работников, занимающих должности специалистов и служащих и работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;

в размере 25% оклада (должностного оклада) для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера;

е) районного коэффициента в размере 1,4.

Объемы средств для выплат, предусмотренных подпунктами «а» - «е» настоящего пункта, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

Месячные выплаты по штатным единицам суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения.

47. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в соответствии с пунктом 41 Положения.

48. Месячный фонд оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера формируется с учетом предельного уровня соотношения их средней заработной платы и средней заработной платы работников учреждения в порядке, предусмотренном пунктом 24 Положения.

49. Годовой фонд оплаты труда учреждения определяется путем умножения месячных фондов оплаты труда, определенных в соответствии с

пунктами 46 и 48 Положения, на 12 месяцев и суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 44 Положения.

50. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

51. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов, исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утвержденного Приказом Единого аппарата Главы Республики Алтай и Правительства Республики Алтай.

52. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников казенного учреждения
Республики Алтай «Управление
делами Правительства Республики
Алтай», подведомственного
Правительству Республики Алтай,
по виду экономической
деятельности «Вспомогательная
деятельность в области
государственного управления»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников, занимающих
общеотраслевые должности служащих

Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":	2550	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)		до 0,02
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":	3362	
1 квалификационный уровень (диспетчер, инспектор по контролю за исполнением поручений)		до 0,03
2 квалификационный уровень (заведующий копировально-множительным бюро, заведующая хозяйством)		от 0,03 до 0,09
3 квалификационный уровень		от 0,09 до 0,20

(начальник хозяйственного отдела)		
5 квалификационный уровень (начальник гаража)		от 0,30 до 0,43
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	4059	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, инженер по охране труда, специалист по связям с общественностью, программист, юрисконсульт)		до 0,03
2 квалификационный уровень (бухгалтер II категории, инженер II категории, программист II категории, инженер по охране труда II категории, юрисконсульт II категории)		от 0,03 до 0,10
3 квалификационный уровень (бухгалтер I категории, инженер I категории, программист I категории, инженер по охране труда I категории, юрисконсульт I категории)		от 0,10 до 0,21
4 квалификационный уровень (ведущий бухгалтер, ведущий юрисконсульт, ведущий инженер)		от 0,21 до 0,32
5 квалификационный уровень (заместитель главного бухгалтера)		от 0,32 до 0,45
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	5899	
2 квалификационный уровень (главный аналитик)		от 0,02 до 0,06

Должности, отнесенные к квалификационной группе "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	3157	
4 квалификационный уровень (фельдшер)		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников казенного
учреждения Республики Алтай
«Управление делами
Правительства Республики
Алтай», подведомственного
Правительству Республики
Алтай, по виду экономической
деятельности «Вспомогательная
деятельность в области
государственного управления»

**РАЗМЕРЫ
окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень:	
1)	1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (гардеробщик, дворник, курьер, сторож, уборщик служебных помещений)	2372
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
1)	1 квалификационный уровень:	
а)	4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (газосварщик, машинист моечных машин, водитель автомобиля)	3362
б)	5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (водитель автомобиля, маляр строительный, слесарь по ремонту автомобилей,	3527

	слесарь-сантехник, слесарь, штукатур, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	
2)	4 квалификационный уровень:	
а)	Профессии рабочих, предусмотренные квалификационным уровнем ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня», выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы (водитель автомобиля)	3698
