

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ**



**ХАЛЬМГ
ТАЦЬЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР**

от 11 ноября 2016 г.

№ 382

г. Элиста

**Об утверждении положений об оплате труда работников
государственных учреждений, подведомственных
Управлению по развитию электронного правительства
Республики Калмыкия**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 года № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», в целях повышения эффективности труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия, улучшения качества оказываемых ими услуг, Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить:

1. Положение об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных Управлению по развитию электронного правительства Республики Калмыкия согласно приложению № 1;
2. Положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Калмыкия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» согласно приложению № 2.

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



И. Зотов

Положение

об оплате труда работников казенных учреждений, подведомственных
Управлению по развитию электронного правительства
Республики Калмыкия

1. Общие положения

1. Положение об оплате труда (далее - Положение) работников казенных учреждений, подведомственных Управлению по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплат труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников учреждений.

2. Положение включает в себя:

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.
Основные условия оплаты труда, включая:

- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.

IV. Другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Калмыкия, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением. Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

5. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

6. Основной персонал учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения (далее - Устав) целей деятельности учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, осуществляющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу:

- директор;
- заместитель директора;
- главный бухгалтер;
- бухгалтер.

Вспомогательный персонал учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных Уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с Управлением по развитию электронного правительства Республики Калмыкия и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) данного учреждения.

При формировании штатного расписания рекомендуется применять типовые нормы труда с учетом имеющихся организационно-технических условий, а также предусматривать распределение установленной предельной штатной численности для обеспечения выполнения государственного задания на оказание услуг (выполнение работ) и штатной численности для оказания услуг (выполнения работ), относящихся к основным видам деятельности, предусмотренных Уставом, сверх установленного государственного задания.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40%.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения. Основные условия оплаты труда.

7. Размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов по должностям устанавливаются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 г. № 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия»:

Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
Квалификационные уровни	Перечень должностей, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по пожарной безопасности	4 670
2 квалификационный уровень	Заведующий складом	4 990
3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	5 210
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Инженер, юрисконсульт, специалист по кадрам, специалист по охране труда, документовед	6 055
3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории, экономист I категории,	6 690

	инженер I категории	
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер	6 910
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела	7 440

Размеры должностных окладов общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа общепрофессиональных профессий рабочих		
Квалификационные уровни	Перечень профессий, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
1 квалификационный уровень	Контролер контрольно-пропускного пункта, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3210
1 квалификационный уровень	Радиооператор	3850
2 квалификационный уровень	Контролер контрольно-пропускного пункта (старший по смене)	3410
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня		
2 квалификационный уровень	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель	4620

Размер должностного оклада фельдшера установлен с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемой им должности к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников», постановления Правительства Республики Калмыкия от 10 мая 2016г. № 157 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия».

**Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий среднего
медицинского и фармацевтического персонала**

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий среднего медицинского и фармацевтического персонала		
Квалификационные уровни	Перечень профессий, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности среднего медицинского и фармацевтического персонала четвертого уровня		
4 квалификационный уровень	Фельдшер	5530

Размеры должностных окладов по должностям «методист», «мастер производственного обучения» установлены с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемой им должности к соответствующим ПКГ, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», постановления Правительства Республики Калмыкия от 17 мая 2016 г. № 169 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных организаций системы образования Республики Калмыкия».

**Размеры должностных окладов общеотраслевых профессий
педагогических работников**

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий педагогических работников		
Квалификационные уровни	Перечень профессий, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности педагогических работников третьего уровня		
3 квалификационный уровень	Методист, мастер производственного обучения	6600

Размеры должностных окладов работников учреждения, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности

людей на водных объектах, установлены на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27 мая 2008 г. № 242н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 28 декабря 2015 г. № 700 «О системе оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений МЧС России и гражданского персонала спасательных воинских формирований МЧС России», приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 3 декабря 2013 г. № 707н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах и объектах ведения горных работ в подземных условиях».

Размеры должностных окладов работников, осуществляющих деятельность в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах

Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, обеспечения пожарной безопасности и безопасности людей на водных объектах		
Квалификационные уровни	Перечень профессий, рекомендуемый для применения в учреждении	Рекомендуемые минимальные размеры окладов, рублей
Общеотраслевые должности профессиональной квалификационной группы второго уровня		
1 квалификационный уровень	Старший диспетчер	5900
	Диспетчер	5318
2 квалификационный уровень	Специалист гражданской	6055

	обороны	
	Ведущий специалист гражданской обороны	6910
Общепрофессиональные должности профессиональной квалификационной группы третьего уровня		
2 квалификационный уровень	Спасатель, водолаз	6055
	Спасатель 3 класса, водолаз 3 класса III группы специализации работ	6270
	Спасатель 2 класса, водолаз 2 класса III группы специализации работ	6690
	Спасатель 1 класса, водолаз 1 класса III группы специализации работ	6910
Общепрофессиональные должности профессиональной квалификационной группы четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	Начальник поисково- спасательного отделения, начальник поисково- спасательного подразделения, начальник центра	7440
2 квалификационный уровень	Заместитель начальника поисково-спасательной службы	7850
3 квалификационный уровень	Начальник поисково- спасательной службы	8290

8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, предусмотренные настоящим Положением.

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения соответствуют профессиональным квалификационным группам.

Компенсационные выплаты

10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 347, устанавливаются:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работы, работы в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавки работникам за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, связанную с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (ставкам) работников учреждения, если иное не установлено законодательством.

11. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководители учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и основания применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях для вновь принятых работников.

12. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях. Коэффициенты устанавливаются работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, занятым на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 г. № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

13. При выполнении работ 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), производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работникам учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - совмещение), по соглашению сторон трудового договора устанавливается соответствующая доплата.

Соглашение о совмещении рекомендуется оформлять локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в процентном отношении к окладу (ставки) по занимаемой профессии (должности), а также срока, на который она устанавливается.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается 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.

14. Надбавки за работу со сведениями, составляющими

государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573, а также Разъяснениями о порядке выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 19 мая 2011 г. № 408н.

15. За класс квалификации водолазам выплачивается ежемесячная надбавка к окладу водолаза:

водолазам 3 класса - 10 процентов;

водолазам 2 класса - 15 процентов;

водолазам 1 класса - 25 процентов в месяц.

Присвоение класса квалификации водолазам производится в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Водолазам 1 и 2 классов за время пребывания под водой не менее 1500 часов производится дополнительная ежемесячная выплата в размере 5 процентов к установленному должностному окладу.

За время пребывания под водой на глубинах свыше 20 метров указанная выплата производится:

за 1200 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 20 метров;

за 1000 часов пребывания под водой, из них не менее 100 часов на глубинах свыше 60 метров.

Водолазам 3, 2 и 1 классов и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, при общей продолжительности пребывания под водой, в том числе под повышенным давлением, с начала водолазной практики не менее 500 часов производится единовременная выплата, равная 5 минимальным размерам оплаты труда.

За каждые последующие 500 часов пребывания под водой единовременная выплата увеличивается на 5 минимальных размеров оплаты труда, при этом максимальная единовременная выплата, произведенная за каждые последующие 500 часов, не может превышать 25 минимальных размеров оплаты труда. Часы пребывания под водой за время учебной подготовки и переподготовки для выплаты единовременной выплаты не учитываются.

За время пребывания под водой в зависимости от глубины погружения водолазам, занимающим штатные должности, и другим работникам, спускающимся под воду для выполнения служебных обязанностей, кроме их месячной тарифной ставки (должностного оклада) устанавливается следующая почасовая оплата:

При глубине погружения (в метрах)	Размер оплаты за 1 час пребывания под водой (в процентах от размера тарифной ставки (оклада) первого разряда ЕТС)
До 6	10
Свыше 6 до 12	15
Свыше 12 до 20	17
Свыше 20 до 30	20
Свыше 30 до 40	24
Свыше 40 до 50	27
Свыше 50 до 60 включительно	30

За тренировочные и квалификационные спуски почасовая оплата производится в половинном размере.

Работникам, не освобожденным от основной работы, за руководство бригадой (звеном), иным подразделением: с численностью до 10 человек - 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы); с численностью 10 человек и более - 25 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

16. Водителям автомобилей оплата за ненормированный рабочий день производится в размере до 25 процентов оклада по должности.

Стимулирующие выплаты

17. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия в пределах фонда оплаты труда.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном значении в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся по решению руководителя учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

главным специалистам и работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным

специалистам и работникам, подчиненным заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя;

остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, - по представлению руководителей структурных подразделений.

В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

18. Работникам учреждений устанавливаются следующие надбавки, учитывающие качество выполняемых работ:

надбавки за наличие почетных грамот, знаков и званий Российской Федерации, Республики Калмыкия;

за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

19. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, в соответствии с постановлением ЦК КПСС, СМ СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986 г. № 1115 «О совершенствовании организации заработной платы и введении новых тарифных ставок и должностных окладов работников производственных отраслей народного хозяйства» устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс — 10 процентов к окладу;

за первый класс — 25 процентов к окладу.

При выплате надбавки следует учитывать, что в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102 (раздел «Автомобилотранспорт и городской электротранспорт» Квалификационного справочника профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады) квалификация третьего, второго и первого класса может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных:

второй класс - управление легковыми и грузовыми автомобилями всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С» и «Е», или управление автобусами, отнесенными к категории транспортных средств «Д» или «Д» и «Е»;

первый класс - управление легковыми и грузовыми автомобиля и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».

Конкретные размеры надбавок устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих надбавок принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

20. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения с учетом периодов их работы в бюджетных, автономных, казенных учреждениях и подразделениях федеральных органов и республиканских органов исполнительной власти Республики Калмыкия. Для определения стажа работы, дающего работнику право на получение надбавки за выслугу лет, рекомендуется создать соответствующую комиссию.

Рекомендуемые надбавки за выслугу лет (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге от 3 лет до 5 лет – 10%;

при выслуге от 5 лет до 10 лет – 15%;

при выслуге от 10 лет до 15 лет – 20%;

свыше 15 лет – 30%.

В стаж работы, за который выплачивается процентная надбавка за выслугу лет работникам учреждения, включаются следующие периоды:

работа в организациях МЧС России;

работа в поисково - спасательных и аварийно-спасательных подразделениях, независимо от ведомственной подчиненности;
- работа в органах управления, специально уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций субъектов РФ и муниципальных образований, а также в подразделениях (на должностях, специально уполномоченных на решение задач гражданской обороны) предприятий, организаций, учреждений независимо от ведомственной принадлежности.

В стаж работы, дающий работникам право на получение процентной надбавки, включается также время работы:

в воинских частях, учреждениях, на предприятиях и организациях Министерства обороны Российской Федерации, Министерства внутренних дел Российской Федерации, (в том числе, когда эти войска именовались по-другому), и в органах внутренних дел независимо от причин увольнения и длительности перерывов в работе, если другие условия не оговорены особо в настоящем Положении;

на выборных должностях и в качестве государственных служащих федеральных государственных органах, в государственных органах Российской Федерации и местного самоуправления.

В стаж работы включаются периоды иной деятельности, а именно:

военная служба по контракту в Вооруженных силах Российской

Федерации и других войсках;

военная служба в Вооруженных силах государств - бывших республик Союза ССР до окончания переходного периода (до 31 декабря 1994 г.) и до 31 декабря 1999 г. - в случаях заключения и ратификации в установленном порядке соответствующих двусторонних межгосударственных договоров;

служба в качестве рядового и начальствующего состава в органах внутренних дел Российской Федерации и бывшего Союза ССР

военная служба военнослужащих - женщин и служба женщин в качестве рядового и начальствующего состава органов внутренних дел, уволенных в связи с беременностью или рождением ребенка, а также период, в течение которого им после увольнения выплачивалось пособие по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

военная служба по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации из расчета один день военной службы за два дня работы (разъяснение Минтруда России от 23 июня 1999 г. № 4190-ВР).

В стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки за выслугу лет, не включаются:

- периоды отбывания исправительных работ (в том числе по месту работы без лишения свободы) и административного ареста.

В случаях, предусмотренных, днем увольнения с военной службы считается день исключения из списков личного состава воинской части приказом командира части, а днем поступления на работу в учреждение - день, указанных в приказе о приеме работника на работу в это учреждение.

Действительная военная служба офицеров, мичманов и военнослужащих сверхсрочников службы для исчисления стажа работы приравнивается к военной службе по контракту, а действительная срочная военная служба сержантов, старшин, солдат, матросов, прозывавшихся на военную службу, а также период обучения курсантов в военно-учебных заведениях до заключения контракта - к военной службе по призыву.

21. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников в определенном периоде (месяц, квартал, год).

Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Рекомендуются устанавливать критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения.

Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений, подведомственных Управлению по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, утверждаются приказом учредителя.

Конкретные показатели оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Размер премий по итогам работы за месяц, квартал, год (за достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы, в том числе

приносящей доход деятельности; участие в выполнении важных, сложных и срочных работ (участие в работе межведомственных комиссий, а также комиссий, созданных в учреждении; проведение работ по сертификации, аккредитации; осуществление закупок товаров, работ и услуг и прочее), за разработку и реализацию проектов и мероприятий государственных программ и программ в сфере деятельности учреждения определяется в абсолютном значении.

Премирование работников учреждения по итогам работы за месяц, квартал, год осуществляется в случае экономии фонда оплаты труда или за счет средств от внебюджетной деятельности по решению руководителя учреждения на основании представлений заместителя руководителя о премировании работников. Премирование заместителя руководителя на основании приказа руководителя. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности государственных учреждений Республики Калмыкия, подведомственных Управлению по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, критериями оценки эффективности и результативности работы их руководителей. Основанием для выплаты премий работникам учреждения является локальный нормативный акт учреждения с указанием размера премии конкретному работнику учреждения.

22. Рекомендуются в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществлять премирование работников учреждения в следующих случаях:

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 в связи с трудовой деятельностью;

при поощрении Главой Республики Калмыкия, Правительством Республики Калмыкия, присвоении почетных званий Республики Калмыкия и награждении знаками отличия Республики Калмыкия;

при поощрении и награждении ведомственными наградами, при поощрении руководителем учреждения.

23. Положение о премиальных выплатах работникам регулируется приказом учреждения. Выплата премий осуществляется в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

24. 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 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учитывают нормы постановлений Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», от 17 декабря 2014 г. № 467 «О показателях и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей», от 25 мая 2015 г. № 196 «Об установлении размеров должностных окладов руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и признании утратившим силу постановления Правительства Республики Калмыкия от 8 октября 2008 г. № 349»

25. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

26. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2014 г. № 467. Размер должностного оклада руководителя по группам оплаты труда руководителей устанавливается Правительством Республики Калмыкия.

27. Размеры должностных окладов заместителей устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Размеры должностных окладов главных бухгалтеров устанавливаются на 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей учреждений.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

28. Руководителю учреждения устанавливается выплаты стимулирующего характера в размере, устанавливаемом Управлением по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, при условии выполнения целевых показателей, утвержденных приказом учредителя.

Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и подготовку предложений о размере премии руководителя Учреждения осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, создаваемая Управлением по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия.

Премиальные выплаты руководителю осуществляются на основании решения Комиссии с учетом достижения в отчетном периоде целевых

показателей эффективности деятельности.

Свод и анализ информации о достижении значений целевых показателей эффективности деятельности учреждениям, и представление информации в Комиссию возлагается на отдел государственных услуг Управления по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия.

29. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения в кратности от 1 до 3.

IV. Другие вопросы оплаты труда

30. Для оценки результативности и качества работы в учреждении создается комиссия, в состав которой по согласованию входят руководитель и другие лица, привлекаемые руководителем к работе по оценке результативности и качества работы.

31. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях:

рождения ребенка;

смерти близкого родственника;

нуждаемости в лечение в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезнью и других чрезвычайных обстоятельств - в каждом случае отдельно на основании подтверждающих документов.

32. Выплата материальной помощи не входит в систему оплаты труда работников учреждения, но может начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения единовременно в абсолютном размере.

Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения.

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорам.

Положение
об оплате труда работников автономного учреждения Республики
Калмыкия «Многофункциональный центр предоставления
государственных и муниципальных услуг»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Калмыкия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29.09.2008 № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и определяет размеры окладов работников Учреждения, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем учреждения и согласовывается с Управлением по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

1.4. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. При формировании системы оплаты труда в Автономном учреждении Республики Калмыкия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной

сложности, увязка размера оплаты труда, в зависимости от качества оказываемых услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. При начислении заработной платы работникам учреждений учитывается, что:

- заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

- месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1. 8. Положение включает в себя:

II. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения;

III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, заместителя директора-начальника отдела и главного бухгалтера Учреждения;

VI. Другие вопросы оплаты труда.

II. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих в Учреждении, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 01.02.2016 № 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия» в следующих размерах:

№	Наименование профессиональных квалификационных групп, профессиональных квалификационных уровней	Наименование должности	Размер должностного оклада
---	---	------------------------	----------------------------

1.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня", 2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4990
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня", 3 квалификационный уровень	Инженер-электроник (электроник) I категории Экономист I категории	6690

2.2. Размеры окладов должностей, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются в зависимости от сложности труда в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2015 протокол №12.

2.3. Наименование должностей, не отнесенных к профессиональным квалификационным группам, их соответствующие размеры должностных окладов утверждаются настоящим положением.

№ п/п	Наименование должностей (требования к должности)	Размер должностного оклада (рублей)
1.	Специалист многофункционального центра (высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы)	9 000
2.	Специалист многофункционального центра I категории (высшее профессиональное (юридическое или экономическое) образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года)	9500
3.	Ведущий специалист многофункционального центра (высшее профессиональное (юридическое или экономическое) образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет, в том числе в должности специалиста многофункционального центра не менее 1 года)	10000
4.	Главный специалист многофункционального центра (высшее профессиональное (юридическое или экономическое) образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет, в том числе в должности специалиста многофункционального центра I категории не менее 2 лет)	10500
5.	Эксперт многофункционального центра (высшее профессиональное (юридическое или экономическое) образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет, в том числе в должности главного специалиста многофункционального центра не менее 2 лет)	10750

6.	Начальник отдела многофункционального центра (высшее профессиональное образование и стаж на руководящей должности не менее 5 лет)	11000
----	--	-------

2.4. С учетом условий труда работникам, Учреждения, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.5. Работникам Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. На основании Постановления Правительства Республики Калмыкия от 07.10.2008 № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия», выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу работников Учреждения. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работникам Учреждения производятся следующие виды выплат компенсационного характера:

3.2.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях).

3.2.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом коэффициентов к заработной плате работников учреждений, занятых на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением

Правительства Республики Калмыкия от 15.01.2007 № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности». Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в работу в пустынных и безводных местностях, следующие выплаты:

- все виды выплат по среднему заработку;
- материальная помощь;
- единовременные поощрительные выплаты, не предусмотренные системой оплаты труда.

3.2.4. Коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях применяется к заработной плате работников учреждений, работающих по совместительству.

№ п/п	Наименование муниципального образования Республики Калмыкия	Коэффициент
1	Ики-Бурульское СМО	1,2
2	Кетченеровское СМО	1,1
3	Лаганское ГМО	1,2
4	Малодербетовское СМО	1,1
5	Большецарынское СМО	1,2
6	Приютненское СМО	1,1
7	Садовское СМО	1,1
8	Троицкое СМО	1,1
9	Комсомольское СМО	1,2
10	Цаганаманское СМО	1,2
11	Яшкульское СМО	1,3

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зоны обслуживания, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Размер доплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.4. Размер доплаты и срок, на который устанавливаются доплаты, определяются по соглашению сторон трудовым договором (приказом по учреждению) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

- *Доплата за работу в ночное время* производится работникам за каждый час работы в ночное время и устанавливается в размере не менее 20 процентов от должностного оклада за час, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

- *Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни* в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в размерах:

- не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за день или час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за день или час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретный размер доплаты устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

- *Доплата за сверхурочную работу* в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера части должностного оклада за час, за последующие часы – двойного размера части должностного оклада за час.

- *Доплата за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы*, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон в процентном отношении от оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности. Дополнительная работа, поручаемая работнику учреждения:

- по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей);

- по такой же профессии (должности) осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

- *Надбавка за работу со сведениями, составляющие государственную тайну*, устанавливаются работникам Учреждений, осуществляющим работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник Учреждения имеет доступ, а также работающим на постоянной основе. Перечень работников Учреждения, которым устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и размер надбавки ежегодно утверждается Управлением по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия на основании постановления Правительства Российской Федерации от 18.09.2006 № 573.

Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, компенсационные выплаты устанавливаются пропорционально отработанному времени.

IV. Перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

4.1.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются данным Положением в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия, утвержденным Постановлением Правительства Республики Калмыкия от 07.10.2008. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия». К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.1.2. Работникам Учреждения производятся следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.1.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников без учета других повышений и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.1.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам в виде надбавок, доплат, если иное не установлено законодательством Российской Федерации. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.2. В учреждении устанавливаются ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ. Размер выплаты составляет:

Административно-управленческий персонал	Директор; Заместитель директора; Заместитель директора-начальник отдела; Главный бухгалтер; Экономист;	100-150%
---	--	----------

	Инженер-электроник; Заведующий хозяйством; Эксперт многофункционального центра	
Основной персонал	Специалист многофункционального центра; Специалист многофункционального центра I категории; Ведущий специалист многофункционального центра; Главный специалист многофункционального центра; Начальник отдела многофункционального центра	До 100%

4.2.1. Размер данной выплаты носит переменный характер, устанавливается в пределах, указанных в п. 4.2., исходя из расчета фонда оплаты труда.

4.2.2. Руководителю учреждения стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности государственных учреждений Республики Калмыкия, подведомственных Управлению по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, критериями оценки эффективности и результативности работы их руководителей.

4.2.3. При выполнении показателей надбавка выплачивается в полном размере, при невыполнении отдельных показателей размер надбавки снижается на значение процента установленных показателей. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждений к окладу (должностному окладу) в расчете на штатную должность.

4.2.4. Конкретный размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается комиссией, образуемой в Учреждении в установленном порядке, с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками.

4.2.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат за качество устанавливаются коллективным договором, на основании примерных показателей и критериев оценки эффективности труда работников государственных учреждений, подведомственных Управлению по развитию электронного правительства Республики Калмыкия.

4.2.6. Установление выплаты за качество выполняемых работ работникам Учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.2.7. При ухудшении показателей оценки качества выплаты могут быть снижены или отменены полностью.

4.3. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет процентах к окладу в следующем рекомендуемом размере:

При стаже работы	В процентах
от 3 до 5 лет	5
от 5 до 10 лет	10

от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

4.3.1. В стаж работы, дающий право на надбавку за выслугу лет засчитывается время работы по основной работе на любых должностях Автономного учреждения Республики Калмыкия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».

4.3.2. При исчислении стажа работы суммируются все периоды работы в Автономном учреждении Республики Калмыкия «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг».

4.3.3. В соответствии со статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности, за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости.

4.4. При наличии экономии фонда оплаты труда за счет субсидий республиканского бюджета работникам Учреждения выплачиваются премиальные выплаты в зависимости от личного вклада в общие результаты работы Учреждения:

- за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- за выполнение особо важных и ответственных работ.

4.4.1. Премия выплачивается, пропорционально отработанному времени в календарном квартале, лицам, проработавшим неполный календарный квартал:

- вновь принятым на работу (назначенным на должность);
- рождением ребенка (отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
- вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4.4.2. Размер премии по итогам работы устанавливается в процентах к должностному окладу без учета других доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

4.4.3. Конкретные размеры премий определяются:

- для руководителя учреждения – согласно приказу учредителя Учреждения;
- для работников учреждения – согласно приказу руководителя Учреждения.

4.4.4. Работникам Учреждений могут осуществляться выплаты единовременных премий:

- к юбилейным датам.
- другие единовременные выплаты, устанавливаемые в Учреждении.

4.4.5. Размер единовременных премиальных выплат устанавливается руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда работников Учреждения.

4.4.6. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. При премировании за выполнение особо важных и ответственных работ учитываются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

4.5. Руководитель учреждения вправе лишать работников стимулирующие выплаты за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей.

4.5.1. Перечень оснований, за которые производится снижение стимулирующих выплат:

№ п/п	Наименование оснований	Показатель	% снижения
1	Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей; некачественная подготовка и оформление документов; нарушение сроков предоставления установленной отчетности, определенного задания; предоставление неверной информации; нарушение правил внутреннего трудового распорядка и требований к служебному поведению работника	1 случай	до 100
2	Некачественное, несвоевременное выполнение распоряжений, приказов и поручений руководителя	1 случай	до 100
3	Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубого нарушения требований охраны труда	1 случай	до 100
4	Нарушение трудовой дисциплины	1 случай	до 100
5	Использование рабочего времени в личных целях	1 случай	до 100

4.5.2. В Учреждении создается комиссия по установлению ежемесячных выплат стимулирующего характера работникам (далее – комиссия). Стимулирующие выплаты работникам учреждений осуществляются на основании оценки показателей эффективности их работы за предшествующий **отчетный период** (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) в соответствии с установленными критериями.

4.5.3. Размер стимулирующей выплаты конкретному работнику учреждения устанавливается руководителем учреждения на основании предложений, представленных оценочной комиссией учреждения, включающей представителей администрации, работников учреждения (далее Комиссия), утвержденной приказом руководителя учреждения.

4.5.4. Руководители структурных подразделений обязаны в срок до 13

числа месяца, следующего за отчетным периодом (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), представлять отчет о выполнении показателей эффективности работы в Комиссию.

4.5.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется секретарем комиссии.

4.5.6. Все члены комиссии при принятии решений обладают равными правами.

4.5.7. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

4.5.8. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее состава.

4.5.9. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии.

4.5.10. По результатам рассмотрения представлений комиссия вносит предложение руководителю учреждения об установлении выплат стимулирующего характера и их размере работникам.

4.5.11. Заседание комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и всеми членами комиссии.

4.5.12. Решение об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения оформляется приказом, к которому прилагается протокол заседания комиссии.

4.5.13. Лицам, имеющим дисциплинарные взыскания, в течение одного отчетного периода выплаты стимулирующего характера не устанавливаются.

4.5.14. Выплаты стимулирующего характера выплачиваются одновременно с заработной платой в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

V. Порядок и размеры оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, заместителя директора-начальника отдела и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором в зависимости от группы оплаты труда руководителей, который устанавливается Правительством Республики Калмыкия.

5.3. Размер должностных окладов заместителей руководителя устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя, размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже оклада руководителя.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливается для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено

действующим законодательством в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Управление по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия – главный распорядитель средств республиканского бюджета устанавливает руководителю выплаты стимулирующего характера, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя.

5.6. Руководителю учреждения устанавливается ежемесячная премия в размере, устанавливаемом Управлением по развитию электронного правительства Республики Калмыкия, при условии выполнения целевых показателей, утвержденных приказом учредителя.

5.7. Оценку эффективности и результативности работы руководителя учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей эффективности деятельности учреждения и подготовку предложений о размере премии руководителей учреждений осуществляет комиссия по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности бюджетных и автономных учреждений (далее – Комиссия), создаваемая Управлением по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия.

5.8. Премияльные выплаты руководителю осуществляются на основании решения Комиссии с учетом достижения в отчетном периоде целевых показателей эффективности деятельности.

5.9. Свод и анализ информации о достижении значений целевых показателей эффективности деятельности учреждениям, и представление информации в Комиссию возлагается на отдел государственных услуг Управления по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия.

5.10. Стимулирующие выплаты заместителю директора, заместителю директора-начальнику отдела и главному бухгалтеру устанавливаются с учетом достижения соответствующих показателей.

5.11. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливаются Управлением по развитию электронного Правительства Республики Калмыкия в кратности от 1 до 3.

5.12. Предельный уровень соотношения заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платой работников Учреждения по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера, не зависимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности установленного руководителю на 0,5, и является обязательным для включения в трудовой договор.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Для оценки результативности и качества работы в учреждении создается комиссия, в состав которой по согласованию входят руководитель и

другие лица, привлекаемые руководителем к работе по оценке результативности и качества работы.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в случаях: рождения ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезни и других чрезвычайных обстоятельств – в каждом случае отдельно на основании подтверждающих документов.

6.3. Выплата материальной помощи не входит в систему оплаты труда работников учреждения, но может начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения единовременно в абсолютном размере.

6.4. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения.

6.5. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.