

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ**



**ХАЛЬМГ
ТАНЬЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР**

от 17 декабря 2019 г.

№ 372

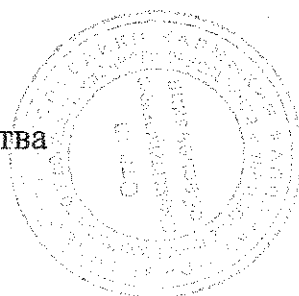
г. Элиста

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений в сфере молодежной политики, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Калмыкия

В целях совершенствования системы оплаты труда и формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений в сфере молодежной политики Республики Калмыкия Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере молодежной политики, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Калмыкия.

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



Ю. Зайцев

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Калмыкия
от 17 декабря 2019 г. № 372

Положение
об оплате труда работников государственных учреждений в сфере молодежной
политики, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики
Республики Калмыкия

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственных учреждений в сфере молодежной политики, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Калмыкия (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных 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 совершенствования оплаты труда работников государственных учреждений в сфере молодежной политики Республики Калмыкия.

1.2. Положение определяет оплату труда (далее - ОТ) работников государственных учреждений в сфере молодежной политики Республики Калмыкия (далее - учреждения), установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Положение об оплате труда работников учреждений разрабатывается и утверждается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, а также с учетом мнения представительного органа работников, коллективными договорами и другими локальными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством.

Положения об оплате труда работников учреждений, выплаты стимулирующего характера в учреждениях должны быть согласованы с учредителем.

1.3. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

- порядок и условия труда работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей, главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителями учреждений и включают в себя все должности руководителей, работников, служащих, профессии рабочих данных учреждений (далее – работники учреждений).

Штатная структура учреждений подлежит согласованию с учредителем до его утверждения руководителями учреждений.

1.5. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников учреждений.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на финансовый год в пределах средств, выделенных на эти цели:

- объема субсидий на выполнение государственного задания;
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. В случае задержки выплаты работникам учреждений заработной платы и других нарушений оплаты труда, возникшей по вине учреждений, руководители учреждений несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.10. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору («эффективный контракт»), в которых конкретизированы должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

1.11. При установлении систем оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1) наличие показателей и критериев для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

2) применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.12. Учреждения, руководствуясь настоящим Положением, определяют размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования в соответствии с локальными нормативными актами в пределах средств на оплату труда работников, утвержденных учредителем в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и доходов от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждений в сфере молодежной политики, подведомственных Министерству спорта и молодежной политики Республики Калмыкия, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 г. № 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	5100
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5450
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5690
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6064

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1-й квалификационный уровень	документовед; специалист по охране труда; специалист по кадрам; экономист; юрист-консульт.	6613
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6848
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7306
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7547
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	7776

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела.	8125

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	3506
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3723

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих	Размер оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4205
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель	5046
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5155
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автомобиля	5417

К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1 класс, - автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами; занятые перевозкой: обслуживаемых (граждан пожилого возраста и инвалидов), обучающихся (детей, воспитанников), профессиональных художественных коллективов; художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

2.2. К окладу (должностному окладу) на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.3. Надбавки работникам учреждений устанавливаются в соответствии с разделом III, IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Согласно постановлению Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 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» работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- 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;

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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).

3.2. 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.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

3.4. Выплаты компенсационного характера, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (определенными по результатам проведенной специальной оценки условий труда), устанавливаются в процентном соотношении к установленному окладу по результатам отчета комиссии о проведении специальной оценки труда:

3.5. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждений производятся за каждый час работы в размере 20 процентов оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

3.6. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными актами учреждения.

3.7. Размер выплаты компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные, и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада на среднемесячную норму рабочего времени в соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

3.9. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Калмыкия.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, 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», работникам могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за выслугу лет

1	Надбавка за выслугу лет	<p>Применяется к окладу, производится работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях молодежной политики, осуществляющих деятельность в области молодежной политики:</p> <p><i>стаж работы от 1 до 3 лет - 15 %;</i> <i>стаж работы от 3 до 5 лет - 20 %;</i> <i>стаж работы свыше 5 лет - 30 %.</i></p> <p>Назначение надбавки за стаж работы, выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения, со дня предоставления подтверждающего документа.</p> <p>При установлении стажа работы учитываются записи в трудовой книжке</p>
---	-------------------------	--

		<p>работника учреждения, а также в иных документах, удостоверяющих наличие стажа работы (справки, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы, удостоверения, характеристики, письменные трудовые договоры и соглашения с отметками об их исполнении, трудовые, послужные и формулярные списки).</p> <p>В стаж работы, дающий право работникам учреждений молодежной политики на получение надбавки за выслугу лет, засчитываются периоды, указанные в Приложении 1 к настоящему Положению.</p>
--	--	---

премиальные выплаты по итогам работы

2	премиальные выплаты по итогам работы	<p>Работникам учреждений при наличии экономии осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, за определенный период времени (месяц, квартал, год).</p> <p>Условия установления выплат:</p> <ul style="list-style-type: none"> - успешное, добросовестное и качественное исполнение профессиональных и должностных обязанностей в соответствующем периоде; - профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций; - инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; - качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; <p>Размер, порядок и условия премиальных выплат по итогам работы, определяются вне зависимости от занимаемых работниками учреждения должностей (профессий).</p> <p>Конкретный размер средств на премирование руководителя учреждения устанавливается приказом учредителя, в ведении которого находится учреждение.</p>
---	--------------------------------------	---

выплаты за качество выполняемых работ в т.ч.

3	за классность водителям	<p>Надбавка за классность. Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> за второй класс — 10 %; за первый класс — 25 %. <p>При выплате надбавки следует учитывать, что в соответствии с постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 20 февраля 1984 года № 58/3-102 (раздел «Автомобильный транспорт 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств «В», «С», «Д» и «Е».
4	надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ согласно Перечню профессий высококвалифицированных рабочих	<p>Высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо важных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и ответственных работ в размере до 50 процентов к окладу согласно Перечню профессий высококвалифицированных рабочих, которым устанавливается надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ.</p>
5	выплаты за интенсивность и качество работы	<p>Работникам учреждений осуществляются выплаты по итогам работы до 200%, за определенный период времени (месяц) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников государственных учреждений в сфере молодежной политики.</p> <p>Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждений утверждаются нормативным правовым актом учреждения по категориям работников.</p> <p>Конкретный размер средств на премирование учреждения устанавливается приказом учредителя, в ведении которого находится учреждение.</p>

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которым устанавливается надбавка за выполнение особо важных и ответственных работ:

Наименование профессий
Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, имеющие соответствующую категорию

К высококвалифицированным относятся рабочие, имеющие 6 разряд согласно ЕТКС и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом или более высокой сложности.

К водителям автомобилей, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся водители автобуса, специальных легковых (грузовых) автомобилей, имеющие 1-й класс, оборудованных специальными техническими средствами, занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

V. Условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя учреждения, главных бухгалтеров учреждения

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

5.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются:

руководителю учреждения на основании приказа Министерства спорта и молодежной политики Республики Калмыкия;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

Выплата заработной платы руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

5.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия 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».

5.6. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится комиссией по оценке выполнения целевых показателей

эффективности деятельности государственных учреждений, в отношении которых Министерство спорта и молодежной политики Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя (далее – Комиссия по оценке показателей деятельности учреждений), образуемой в установленном порядке, на основании документов, подтверждающих наличие соответствующих объемов работы учреждения, один раз в год по результатам деятельности учреждений за прошедший год.

Группа по оплате труда руководителей вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых показателей на один год.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 20% ниже размера должностного оклада руководителя учреждения. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.8. Для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 8 мая 2003 г. № 121 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств республиканского бюджета» применяется режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым данные категории работников выполняют свои трудовые функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.9. Руководителю учреждения на основании решения Комиссии по оценке показателей деятельности учреждений осуществляются премиальные выплаты согласно Положению о премиальных выплатах по итогам работы руководителей учреждений, в отношении которых Министерство спорта и молодежной политики Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя, утвержденное приказом учредителя.

5.10. Целевые показатели эффективности деятельности учреждений в сфере молодежной политики, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей утверждаются нормативным правовым актом учредителя по типам учреждений.

5.11. Оценка эффективности деятельности учреждений в сфере молодежной политики проводится 1 раз в год в соответствии с установленными критериями оценки эффективности деятельности по типам учреждений путем суммирования баллов за финансовый год и формирования публичных рейтингов учреждений.

Высокие результаты рейтинга учреждения являются основанием для морального и материального стимулирования руководителей и работников учреждения.

5.12. Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности государственных учреждений физической культуры и спорта учитывается в условиях оплаты труда руководителя учреждения, которые устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового

договора (эффективного контракта), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.13 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.14. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (за счет всех источников финансирования) и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3 органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения – Министерством спорта и молодежной политики Республики Калмыкия.

5.15. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения в кратности от 1 до 3 может быть увеличен Министерством спорта и молодежной политики Республики Калмыкия, в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Республики Калмыкия.

5.16. Установленный органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор соответствующего руководителя учреждения.

5.17. Расчет предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.18. В случае превышения предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения, стимулирующие выплаты уменьшаются на размер превышения.

5.19. При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу

одного работника учреждения не учитываются материальная помощь и единовременные премии не входящие в систему оплаты труда (к юбилейным датам, в связи с награждением почетными грамотами, благодарностью и т.п.).

5.20. Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения (с учетом выплат стимулирующего характера, независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного размера соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников, установленного руководителю, на 0,5.

Конкретный размер кратности дохода руководителей, заместителей руководителей учреждений к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемых ими учреждений, является обязательным для включения в трудовой договор.

5.21. Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников, осуществляется ежеквартально органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.22. В исключительных случаях, руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, с их письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени, наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности путем совмещения должностей:

руководителю учреждения – на основании приказа органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения;

заместителям руководителя, главному бухгалтеру – на основании приказа руководителя учреждения.

5.23. Работа руководителя и его заместителей по специальности, независимо от ее характера и объема должна отражаться в соответствующих документах и в трудовом договоре.

Руководитель учреждения может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения органа исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющего функции и полномочия учредителя для данного учреждения.

5.24. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата материальной помощи согласно разделу VI настоящего Порядка.

5.25. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений производится на основании решения органа исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющего функции и полномочия учредителя с учетом пункта 5.24.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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.

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 и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения. Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальными актами учреждения и коллективными договорами.

6.2. Для проведения работы по определению размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения согласно ПКГ, размеров выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплат за качество выполняемых работ, за выслугу лет, а также премиальных выплат, приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая организационная Комиссия.

6.3. Организационно-штатные списки составляется ежегодно по состоянию на 1 января и утверждаются руководителем по согласованию с Учредителем.

6.4. Организационно-штатный список заполняется отдельно по категориям персонала: для должностей, не отнесенных к ПКГ (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, начальник отдела экономики), для работников, занятых предоставлением услуг в сфере молодежной политики, для служащих, для рабочих, по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

6.5. Лица, работающие по совместительству (внутреннему и внешнему) в учреждении проводится отдельными строками по каждой должности (профессии) организационно-штатного списка.

6.6. Вакантные должности (профессии рабочих) отражаются в тех структурных подразделениях, где они имеются.

В организационно-штатных списках месячный фонд заработной платы по вакантным должностям рассчитывается, исходя из должностных окладов (окладов), установленных для работников по профессионально-квалификационным группам, и тех надбавок и доплат к должностным окладам, выплата которых носит постоянный характер в течение планируемого периода.

В расчет включаются:

должностные оклады, определенные на основе профессиональных квалификационных групп;

размер надбавки за работу с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);

средний размер надбавки за выслугу лет (21 процент).

Доплаты за временное исполнение обязанностей отсутствующего работника, за работу в выходные и праздничные дни, а также в ночное время (за исключением случаев, когда это вызвано производственным циклом) в расчет не включаются.

6.7. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за выслугу лет в учреждениях молодежной политики, в течение предстоящего года у работника меняется, то при составлении организационно-штатного списка его стаж следует указать двумя строками: на момент формирования списка и на дату изменения стажа, которая вносится в графу «дополнительные сведения».

6.8. Формирование организационно-штатного списка работников, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 284 ТК РФ:

продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день;

в течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

6.9. Формирование организационно-штатного списка работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально установленной приказом руководителя учреждения продолжительности рабочего времени для работника (работников).

6.10. Гарантия, установленная для минимального размера оплаты труда, не распространяется на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени, поскольку их занятость менее нормы рабочего времени.

6.11. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственных учреждений по видам экономической деятельности не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной службы в Министерстве спорта и молодежной политики Республики Калмыкия.

Периоды, засчитываемые в стаж работы в учреждениях молодежной политики для установления выплаты за выслугу лет

В стаж работы работникам учреждений молодежной политики засчитывается:

время работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в соответствующем типу учреждения молодежной политики независимо от форм собственности;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях молодежной политики, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях молодежной политики;

время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы (из органов внутренних дел) и днем поступления на работу в учреждение молодежной политики не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

Работникам, при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы в профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

время по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет.

Работникам учреждений молодежной политики, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и выполнение интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.