



ПОСТАНОВЛЕНИЕ ПРАВИТЕЛЬСТВА БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

Белгород

« 06 » февраля 2017 г.

№ 37-ПП

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области

В целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области, направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников государственных учреждений молодежной политики, находящихся на бюджетном финансировании на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, без ограничения ее максимальными размерами Правительство Белгородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области (далее - Положение, прилагается).

2. Установить, что объемы бюджетных ассигнований на обеспечение функций государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области в части оплаты труда работников могут быть уменьшены только при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг.

3. Департаменту финансов и бюджетной политики Белгородской области (Боровик В.Ф.) осуществлять финансирование расходов по фонду оплаты труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области в соответствии с Положением, утвержденным в пункте 1 настоящего постановления, в пределах средств, предусмотренных законом Белгородской области об областном бюджете на соответствующий год.

4. Рекомендовать главам администраций муниципальных районов и городских округов привести системы оплаты труда в соответствие с Положением, утвержденным в пункте 1 настоящего постановления.

5. Признать утратившим силу постановление Правительства Белгородской области от 31 января 2006 года № 11-пп «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области».

6. Контроль за исполнением постановления возложить на департамент внутренней и кадровой политики Белгородской области (Павлова О.А.).

7. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2017 года.

Губернатор
Белгородской области



Е.Савченко

Утверждено
постановлением Правительства
Белгородской области
от « 06 » февраля 2017 г.
№ 37-П

Положение
об оплате труда работников государственных (областных) учреждений
молодежной политики Белгородской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области (далее - Положение) разработано с учетом:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- постановления Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;
- приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 28 ноября 2008 года № 678 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников учреждений органов по делам молодежи»;

- приказа Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12;

- приказа Минтруда России от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказа Минтруда России от 05 октября 2015 года № 684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

- приказа Минтруда России от 28 октября 2014 года № 814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;

- постановления Минтруда России от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

- постановления Минтруда России от 24 декабря 1992 года № 60 «О внесении дополнения в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, выпуск 1»;

- закона Белгородской области от 29 декабря 2006 года № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области».

1.2. Положение разработано в целях совершенствования и упорядочения отраслевой системы оплаты труда работников государственных (областных) учреждений молодежной политики Белгородской области (далее – учреждение), направленной на стимулирование работников за результаты труда, а также для обеспечения единых принципов оплаты труда работников государственных учреждений молодежной политики, находящихся на бюджетном финансировании, на основе обеспечения зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами.

1.3. Положение включает в себя:

- размеры базовых окладов работников государственных учреждений молодежной политики;

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.4. При утверждении Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящие в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

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

1.6. Оплата труда работников, занятых на работах по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Базовый оклад подлежит индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих

2.1. Размеры базовых окладов работников государственных (областных) учреждений молодежной политики устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации по соответствующей должности (приложение № 1).

Базовые оклады заместителей устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже базовых окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений области и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 5.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пункте 2.3 настоящего раздела.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- стимулирующей надбавки за эффективность, качество и высокие результаты работы;
- стимулирующей надбавки за выслугу лет;
- стимулирующей надбавки за звание.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Установление стимулирующей надбавки руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненных заместителям руководителей, осуществляется по представлению заместителей руководителя учреждения, остальных

работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.5 - 2.7 настоящего раздела.

2.5. Стимулирующая надбавка за эффективность, качество и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения молодежной политики в зависимости от специфики деятельности работника.

Перечень критериев оценки эффективности, качества и высоких результатов работы устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 200 процентов оклада.

2.6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может устанавливаться работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях молодежной политики (государственных и (или) муниципальных), органах исполнительной власти и местного самоуправления, курирующих молодежную политику, в пределах выделенных бюджетных ассигнований. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

2.7. Стимулирующая надбавка за звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер надбавки устанавливается до 10 процентов - от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

2.8. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет не менее 30 процентов общего объема средств, поступающих на оплату труда за счет ассигнований из областного бюджета.

Руководитель учреждения направляет на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства сложившейся экономии по фонду оплаты труда за месяцы, предшествующие периоду установления стимулирующих выплат, а также средства, высвободившиеся в результате оптимизации штатной численности учреждения.

2.9. С учетом условий труда работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются выплаты

компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.10. Работникам, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Размеры базовых окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов профессий высококвалифицированных рабочих, занятых на особо важных и ответственных работах, представлены в приложении № 3 к настоящему Положению.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3, 3.4 настоящего раздела.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 1,0.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах - до 0,2.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к должностному окладу:

- за качество выполненной работы;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.6 - 3.7 настоящего раздела.

3.6. Работникам рабочих профессий устанавливается стимулирующая надбавка к окладу за качество выполненной работы. Решение об установлении стимулирующей надбавки к окладу за качество выполненной работы и ее размеров принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу по итогам месяца, квартала, полугодия. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер надбавки - до 100 процентов оклада.

3.7. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении в пределах выделенных бюджетных ассигнований:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 5 лет - 15 процентов.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. Заработная плата руководителя учреждения складывается из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Базовый оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается учредителем и утверждается локальным актом.

Заработная плата заместителей руководителя и главных бухгалтеров состоит из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовые оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже базовых окладов руководителей этих учреждений.

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается заместителям руководителя и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в соответствии с утвержденными критериями. Перечень критериев устанавливается в учреждении самостоятельно и утверждается локальным актом.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0. Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, по истечении которого может быть сохранен или снижен.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения для определения базового оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления базового оклада руководителя, размер базового оклада руководителя учреждения определяется органом исполнительной власти области, являющимся главным

распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится учреждение молодежной политики.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований областного бюджета, и оформляется приказом учредителя.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 822, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Рекомендуемые минимальные размеры выплат устанавливаются в размере 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

5.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении с учетом Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 года № 818, могут быть установлены премии.

Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премий принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения:

- премия по итогам работы за период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы: премия за месяц, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год;
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю, - непосредственно;
- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению заместителей руководителя учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств на оплату труда.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области при:

- поощрении Губернатором Белгородской области, Правительством Белгородской области, присвоении почетных званий Российской Федерации и Белгородской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Белгородской области, награждении орденами и медалями Российской Федерации и Белгородской области;
- награждении Почетной грамотой профильного федерального агентства Российской Федерации и управления молодежной политики Белгородской области.

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных и срочных работ не ограничена.

6.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитывается:

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

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях (ст. 5.27) (Уголовным кодексом Российской Федерации установлена ответственность руководителя организации за невыплату заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, свыше двух месяцев (ст. 145.1) и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы:

- в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- работниками, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ, непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (станции скорой и неотложной медицинской помощи).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Выплата материальной помощи производится в пределах средств фонда оплаты труда бюджетного учреждения, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных бюджетным учреждением на оплату труда.

7.3. Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются

по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений молодежной политики».

7.4. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалу на оплату труда.

7.5. Размеры базовых окладов должностей служащих (профессий рабочих), которые не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений молодежной политики».



Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
государственных (областных) учреждений
молодежной политики Белгородской
области

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников областных государственных бюджетных учреждений
молодежной политики с 1 января 2017 года

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»	Наименование должностей	Базовый оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Администратор	9050
		Звукооператор I категории	9060
		Звукооператор II категории	8886
		Светооператор	8712
		Художник по свету I категории	9330
		Художник по свету II категории	9060

Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих
с 1 января 2017 года

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада (руб.)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Специалист по работе с молодежью	7667
		Специалист по социальной работе с молодежью	7667
		Секретарь руководителя	6098

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада (руб.)
		Инспекторы: по кадрам, по контролю за исполнением поручений	7588
1.2.	3 квалификационный уровень	Начальник хозяйственного отдела	8189
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Психолог	8633
		Менеджер по рекламе	8633
		Специалист по маркетингу	8633
		Специалист по связям с общественностью	8633
		Специалист по кадрам	8633
		Документовед	8633
		Документовед II категории	8870
		Документовед I категории	9108
		Юрисконсульт	8633
		Юрисконсульт II категории	8870
		Юрисконсульт I категории	9108
		Бухгалтер	8633
		Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	8633
		Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности II категории	8870
Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности I категории	9108		
Инженер	8633		

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Наименование должности	Размер базового оклада (руб.)
		Инженер II категории	8870
		Инженер I категории	9108
		Инженер-электроник	8633
		Инженер-электроник III категории	8743
		Инженер-электроник II категории	8870
		Инженер-электроник I категории	9108
2.2.	2 квалификационный уровень	Бухгалтер II категории	8870
2.3.	3 квалификационный уровень	Бухгалтер I категории	9108
2.4.	4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер	9361
2.5.	5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера	9599
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	9852

**Утвержденные профессиональные стандарты
с 1 января 2017 года**

№ п/п	Уровень квалификации	Профессиональный стандарт	Размер базового оклада (руб.)
1.	6 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	9852
2.	5 квалификационный уровень	Специалист по противопожарной профилактике	7667
3.	5 квалификационный уровень	Системный администратор информационно-коммуникационных систем	9108

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников государственных (областных)
учреждений молодежной политики
Белгородской области

Размеры базовых окладов рабочих с 1 января 2017 года

Наименование разряда	Базовый оклад (руб.)
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4752
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5227
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5940
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6890
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7445
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	7920
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8158
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8395

**Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
государственных (областных)
учреждений
молодежной политики Белгородской
области**

**Перечень рабочих,
занятых в выполнении важных и ответственных работ,
которым могут устанавливаться базовые оклады 8554, 8712 рублей ***

1. Электрик, занятый ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

2. Водители автомобилей, занятые перевозкой участников профессиональных художественных коллективов и других работников учреждения.

3. Слесари, электрослесари, электромеханики, электромонтеры, наладчики, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.

4. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.

5. Светооператор, создающий сложные световые эффекты с комплексным применением всех видов осветительной техники, включая приборы с цифровым программным управлением и сканирующие устройства. Создает и записывает световые партитуры на персональном компьютере, организует и руководит работами по сборке, монтажу, освещает сцену во время мероприятий, репетиций.

**Базовые оклады профессиональной квалификационной группы
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих 2 уровня»	Должность	Класс	Категория	Оклад (руб.)
1 квалификационный уровень	Водитель	1 класс	«В», «С», «D, E»	8554
		2 класс	«В», «С», «D» или «В, С, E»	7776
		3 класс	«В», «С» или «В и С»	7069

Примечание:

*Руководитель учреждения вправе самостоятельно устанавливать работнику базовый оклад