



**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ**  
(Минкультуры РА)

**П Р И К А З**

от «15» декабря 2019 года

№ 231-П

г. Горно-Алтайск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию»**

В соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых Постановлений Правительства Республики Алтай» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию».

2. Руководителю казенного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию» (далее – учреждение):

а) привести локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в части оплаты труда работников в соответствие с настоящим Приказом с учетом мнения представительного органа работников (при наличии);

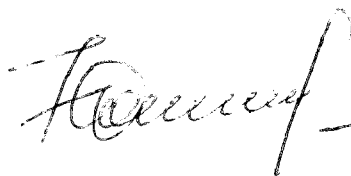
б) осуществить организационно-штатные мероприятия, связанные с реализацией указанных актов, в соответствии с трудовым законодательством в срок до 30 декабря 2019 года.

3. Расходы, связанные с реализацией настоящего Приказа, осуществляются в пределах фонда оплаты труда государственных учреждений за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай.

4. Настоящий Приказ вступает в силу со дня официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 года.

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Министр



О.Ю. Антарадонова

УТВЕРЖДЕНО  
приказом Министерства  
культуры Республики Алтай  
от «25» *сентября* 2019 год № *231/17*

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию»**

### І. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников казенного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию» (далее – Положение, Министерство, учреждение соответственно) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай № 252 от 5 ноября 2018 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее – постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252) и включает в себя:

порядок применения и размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ) и по квалификационным уровням отдельных профессиональных стандартов;

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

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

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

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

порядок формирования фонда оплаты труда работников.

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

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного им объема работ, 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.

4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

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

6. Наименования должностей служащих учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать общероссийскому классификатору должностей служащих, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, применяются учреждением поэтапно на основе утвержденных ей с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом учреждения в пределах утвержденной Правительством Республики Алтай предельной численности работников, а также лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

## **II. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых не применяются профессиональные стандарты, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно Приложению №1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

9. Размеры окладов (должностных окладов) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов.

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

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

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

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

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

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

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

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

11. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности служащих, отнесенные к должностям по профессиональным квалификационным группам, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложениями № 1 к Положению.

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

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, по которой работник, занимающий должность служащего, осуществляет свою профессиональную деятельность.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет:

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

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

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

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения.

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

### **III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера**

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

17. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Министерством.

18. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

19. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV Положения.

20. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

21. Премииальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Министерства с учетом достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, включая рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Республики Алтай.

22. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом VI Положения.

23. Министерство вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии с разделом VI Положения.

24. В целях поощрения главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в соответствии с разделом V Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VI Положения.

25. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

26. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 2.

27. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера). 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 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

28. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 25 Положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

29. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

#### **IV. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

30. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденными постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, работникам в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

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

31. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда

работникам, занятым в таких условиях труда.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

32. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания объема дополнительной работы.

33. Доплата за расширение зон обслуживания, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же должности.

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

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

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

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

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

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

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

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

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



36. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

37. Размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

38. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены Трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

39. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденными постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

40. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения (или уполномоченного начальником лица), отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

41. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы утверждаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

42. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

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

- успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

44. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

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

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

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

45. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

## **VI. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат**

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

47. Руководитель учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

48. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

49. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Министерства.

50. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения и главному бухгалтеру производится в размере не более одного должностного оклада.

51. Руководителю учреждения также может оказываться материальная помощь в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников. Решение об оказании такой материальной помощи и ее размере принимается Министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

52. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

## **VII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

53. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Алтай исходя из лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения в пределах

предельной штатной численности работников учреждения, утвержденной Правительством Республики Алтай, и с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 53 - 61 Положения.

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

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

56. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера) предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) – в размерах, предусмотренных приложениями № 1, № 2 к Положению;

б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента, равном 0,88;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложениями № 1 к Положению;

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

д) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за вредные и (или) опасные условия труда – в размере 0,04 работникам, которым установлен данный коэффициент согласно приказу учреждения, на основании пройденной специальной оценки условий труда;

е) премиальные выплаты в зависимости от результатов труда - в размере 0,28 к окладу (должностному окладу);

ж) районного коэффициента в размере 40 процентов, (в размерах в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 1992 года № 239 «Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов») (далее – выплаты за работу в особых климатических условиях), от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «е» настоящего пункта.

57. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 56 Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

58. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера) определяется путем умножения месячных фондов оплаты труда на 12 (количество месяцев в году).

59. Фонды оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в порядке, предусмотренном пунктами 25, 26 Положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 58 Положения, в расчете на 1 единицу предельной численности учреждения (без учета численности руководителя учреждения и главного бухгалтера).

60. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли

расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливаемого Министерством.

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

62. Годовой фонд оплаты труда учреждения, сформированный в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников, в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

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

при увеличении уровня МРОТ на основании Федерального закона о внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда».

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)  
работников, занимающих должности служащих, в отношении которых  
не применяются профессиональные стандарты, и размеры повышающих  
коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям**

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) /квалификационный уровень/перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада), руб.	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1	<b>ПКГ общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих</b>		
	<b>ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»</b>	4844	
	1 квалификационный уровень (юрисконсульт, бухгалтер, экономист)		до 0,03
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория.		от 0,03 до 0,10
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.		от 0,10 до 0,21
	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий".		от 0,21 до 0,32
	5 квалификационный уровень: главные специалисты.	от 0,32 до 0,45	

## ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета, по проведению финансового аудита, по налоговому консультированию»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ**  
**работников, осуществляющих деятельность по профессиональным стандартам**

№ п/п	Должность, входящая в профессиональные стандарты	Размер оклада (должностного оклада), рублей
	6 уровень квалификации (системный администратор <sup>1)</sup> )	4844

1) профессиональный стандарт «системный администратор информационно-коммуникационных систем», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 октября 2015 г. № 684н.