

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ**



**ХАЛЬМГ
ТАЦЬЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР**

от 13 мая 2016 г.

№ 164

г. Элиста

О некоторых вопросах, касающихся оплаты труда руководителей и работников государственных учреждений, в отношении которых Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя

В целях совершенствования системы оплаты труда и формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Калмыкия и работников государственных учреждений Республики Калмыкия - центров занятости населения Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Калмыкия согласно приложению № 1;

Положение об оплате труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия - центров занятости населения согласно приложению № 2;

Примерный перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу учреждений, в отношении которых Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя, согласно приложению № 3.

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



И. Зотов

Положение
об оплате труда работников государственных учреждений социального
обслуживания населения Республики Калмыкия

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственных учреждений социального обслуживания населения Республики Калмыкия (далее – Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 года № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и определяет размеры окладов работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения Республики Калмыкия, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

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

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

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

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

1.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда по типам учреждений

устанавливается органом исполнительной власти Республики Калмыкия - главным распорядителем средств республиканского бюджета, в ведении которого находятся учреждения, в размере не более 40 процентов.

Примерный Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу утверждается Правительством Республики Калмыкия.

1.5. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

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

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

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

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

1.8. Должностные оклады, а также надбавки за квалификационную категорию работникам государственных учреждений социального обслуживания населения, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам здравоохранения, образования, культуры, спорта, устанавливаются согласно положениям об оплате труда работников этих видов экономической деятельности, а компенсационные и стимулирующие выплаты производятся в соответствии с настоящим Положением.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников, занятых в сфере предоставления социальных услуг.

2.1.1 Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений социального обслуживания населения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 марта 2008 года № 149н

«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг».

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	социальный работник	5286

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	специалист по социальной работе; инструктор-методист по лечебной физкультуре	6070

2.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг»:

N п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	размер должностного оклада (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	заведующий отделением (социальной службой)	8098

2.1.5. С учетом условий труда работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.1.6. Работникам, занятым в сфере предоставления социальных услуг, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.1.7. Размер фонда оплаты труда по каждому учреждению определяется Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия при утверждении плана финансово – хозяйственной деятельности и бюджетной сметы на очередной финансовый год с учетом средств республиканского бюджета.

Устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

$\Phi OT = \Phi OT_o + \Phi OT_k + \Phi OT_{ст}$, где:

ΦOT_o - часть фонда оплаты труда по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

ΦOT_k – часть фонда оплаты труда, за счет которой обеспечиваются компенсационные выплаты работникам учреждения;

$\Phi OT_{ст}$ - часть фонда оплаты труда, за счет которой обеспечиваются выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

$\Phi OT * 45 \% \geq \Phi OT_{ст} \leq \Phi OT_o * 95\%$

$\Phi OT_{ст}$ для учреждений социального обслуживания (с обслуживанием на дому) устанавливается в размере не более 45 процентов фонда оплаты труда, при этом ее предельный объем не должен превышать 95 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

$\Phi OT * 35 \% \geq \Phi OT_{ст} \leq \Phi OT_o * 75\%$

$\Phi OT_{ст}$ для учреждений социального обслуживания (со стационаром) устанавливается в размере не более 35 процентов фонда оплаты труда, при этом ее предельный объем не должен превышать 75 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

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

2.2.2. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.2.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих выплачиваются

стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Компенсационные выплаты

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

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 года № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

Перечень структурных подразделений учреждений и должностей работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотрен приложением № 1 к настоящему Положению.

Конкретный размер повышения оплаты труда руководителю учреждения устанавливает Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

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

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

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом коэффициентов к заработной плате работников учреждений, занятых на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 года № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально.

Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, следующие выплаты:

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

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

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

Размеры выплат за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон в процентном отношении от оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Дополнительная работа, поручаемая работнику учреждения:

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

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

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

Продолжительность работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры устанавливается в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы на основании рекомендуемого перечня должностей работников, которым осуществляется доплата за работу в ночное время (Приложение № 2 к Положению).

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

Конкретный перечень подразделений и должностей работников, которым устанавливается повышенная оплата труда за работу в ночное время, утверждается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом работников или иных представителей работников.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни на основании Перечень должностей работников, которым осуществляется доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (Приложение № 3 к Положению).

Количество рабочих смен и графики сменности в ночное время, в выходные и праздничные дни устанавливаются руководителем учреждения с учетом конкретных условий и мнения выборного профсоюзного органа работников или иных представителей работников.

Повышенная 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.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.2.4. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную

тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются работникам учреждений, осуществляющим работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с учетом объема сведений, составляющих государственную тайну, к которым работник учреждения имеет допуск и доступ, а также работающим на постоянной основе. Перечень работников учреждений, которым устанавливается надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, и размер надбавки ежегодно утверждается Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия на основании Постановления Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» устанавливаются в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудников структурных подразделений по защите государственной тайны, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (коэффициента за работу в пустынных и безводных местностях) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

IV. Стимулирующие выплаты

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

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 года № 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:

4.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- выплаты за квалификационную категорию;
- надбавка за наличие почетных званий;
- надбавка за классность.

Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, относящимся к категориям «медицинские работники», «педагогические работники» на основании Федеральных законов от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня вынесения решения аттестационной комиссией:

руководителям учреждений на основании приказа Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия;

работникам учреждений на основании приказа руководителя учреждения.

Квалификационная категория учитывается при работе медицинских и педагогических работников по специальностям, предусмотренным действующей номенклатурой специальностей, имеющих медицинское и фармацевтическое образование, и номенклатурой должностей педагогических работников, по которым им присвоена квалификационная категория.

Врачам-руководителям учреждений социального обслуживания населения и их заместителям-врачам квалификационная категория учитывается по специальности «организация здравоохранения и общественное здоровье» или по клинической специальности, в случае если они ведут в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности (0,25) в пределах рабочего времени по основной должности.

Врачам-руководителям структурных подразделений учреждений социального обслуживания населения квалификационная категория учитывается в случае, если специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Надбавки за наличие почетных званий, нагрудных знаков Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик выплачиваются в соответствии с Перечнем почетных званий, нагрудных знаков, за наличие которых работникам учреждений социального обслуживания населения устанавливается стимулирующая выплата (Приложение № 4 к Положению).

Размер надбавки за наличие почетных званий, нагрудных знаков Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов к окладу (должностному окладу) и применяется к должности, специальности, профессии только по основной работе.

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, нагрудных знаков производится на основании приказа руководителя учреждения (для руководителя учреждения – приказа Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия), но не ранее дня издания приказа федерального органа исполнительной власти (государственных органов бывшего Союза ССР) о присвоения почетного звания, о награждении нагрудным знаком.

Работникам, имеющим два и более почетных звания или два и более нагрудных знака, выплата за наличие почетных званий, нагрудных знаков устанавливается по одному из почетных званий, нагрудных знаков по выбору работника.

Работникам, имеющим почетное звание и нагрудный знак, выплата за наличие почетных званий, нагрудных знаков устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс — 10 процентов к окладу;

за первый класс — 25 процентов к окладу.

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

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

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

4.2.2. Выплата за непрерывный стаж работы.

Надбавка за непрерывный стаж работы осуществляется в соответствии со стажем работы в учреждениях социального обслуживания населения и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Требования к стажу непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания населения	Надбавка к окладу, %
1.	от 1 года до 5 лет	10
2.	от 5 до 15 лет	20
3.	свыше 15 лет	30

Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из оклада (ставки) без учета других надбавок и доплат.

Периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы работников учреждений социального обслуживания населения, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, а также условия его сохранения указаны в Приложении № 5 к настоящему Положению.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждений осуществляются премияльные выплаты по итогам работы, за определенный период времени (месяц, квартал, год) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников казенных и бюджетных учреждений социального обслуживания населения.

На премияльные выплаты по итогам работы предусматриваются средства в размере до 3 (трех) окладов (должностных окладов) на каждую штатную единицу в год.

Конкретный размер средств на ежемесячное премирование руководителя учреждения устанавливается ежеквартально приказом Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

Учреждения вправе увеличивать премияльный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда (для казенных учреждений) или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) (для бюджетных учреждений).

Экономия фонда заработной платы формируется за счет разницы между плановым фондом оплаты труда работников учреждений и реально выплаченной суммой заработной платы и образовывается за счет высвобождения средств:

- за период временной нетрудоспособности работников;
- в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы.

С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику.

4.2.4. Денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, установленные нормативными правовыми актами Республики Калмыкия.

Денежные выплаты отдельным категориям работников бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения, установленные постановлением Правительства Республики Калмыкия от 31 марта 2014 года № 125 «Об осуществлении денежных выплат отдельным категориям работников государственных (муниципальных) учреждений», осуществляются с учетом показателей и критериев оценки эффективности

труда работников казенных и бюджетных учреждений социального обслуживания населения, утвержденных Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

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

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 социального развития, труда и занятости 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 с учетом пункта 5.8.

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

5.5. Размер должностного оклада руководителя по группам оплаты труда руководителей устанавливается Правительством Республики Калмыкия.

5.6. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных, бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство социального развития, труда и занятости 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.

Группа по оплате труда, включая вновь открываемые учреждения, устанавливается Правительством Республики Калмыкия.

5.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 20 процентов 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 года № 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 социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя, утвержденному Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.10. Целевые показатели эффективности деятельности казенных, бюджетных учреждений социального обслуживания населения, критерии оценки эффективности и результативности работы их руководителей по типам учреждений утверждаются Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.11. Оценка эффективности деятельности учреждений социального обслуживания населения 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 с выделением лучшего по каждому типу учреждений.

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

5.12. Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности бюджетных и казенных учреждений социального обслуживания населения 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 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.13. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение

размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается показатель среднемесячная численность работников формы статистической отчетности «Сведения о численности и оплате труда работников сферы социального обслуживания по категориям персонала».

5.14. При расчете среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера начисленные отпускные, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год распределяются пропорционально на тот период, за который они установлены.

5.15. 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 социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.16. 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 социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия, в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Республики Калмыкия.

5.17. Установленный Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия 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.

5.18. 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).

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

5.20. 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.).

5.21. 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

5.22. Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников, осуществляется ежеквартально Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.23. Врачу – руководителю учреждения и его заместителям – врачам разрешается по решению Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия, вести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего времени по основной должности с оплатой в размере до 25 процентов должностного оклада врача соответствующей специальности.

5.24. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата материальной помощи 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.

5.25. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений производится на основании приказа Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

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 профессиональной квалификационной группе, размеров выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплат за качество выполняемых работ, за продолжительность непрерывной работы, а также премиальных выплат, приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая организационная комиссия (далее – Комиссия) в составе:

- главный бухгалтер;
- работник, занимающийся вопросами кадров;
- начальник планово-экономического отдела (экономист);
- представитель профкома;
- инженер по охране труда и технике безопасности;
- другие лица, привлекаемые руководителем учреждения к работе по тарификации.

Председателем Комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

6.2.1. Комиссия руководствуется в своей работе положением об оплате труда работников учреждения и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, регулирующими вопросы оплаты труда работников.

Результаты работы комиссии отражаются в формировании организационно-штатных списков на очередной финансовый год. При необходимости Комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

6.2.2. Положение о Комиссии (распределение обязанностей членов тарификационной комиссии, назначение члена комиссии, непосредственно ответственного за составление организационно-штатных списков, оформление протоколов и других документов, регламент работы комиссии и т.д.) утверждается председателем комиссии.

Организационно-штатные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и заверяются всеми членами Комиссии.

6.2.3. Организационно-штатный список заполняется отдельно по категориям персонала: для должностей, не отнесенных к профессиональной квалификационной группе (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, главная медицинская сестра), для работников занятых в сфере предоставления социальных услуг, для медицинского и фармацевтического персонала, для педагогических работников, для служащих, для рабочих, по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в

последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

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

6.2.5. 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 (базовые 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 квалификационную категорию (15 процентов);
- 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.

6.2.6. Исходные данные для установления оклада (должностного оклада) отдельных категорий работников вносятся в графу «дополнительные сведения», а именно:

- квалификационная категория и дата присвоения категории для руководителей учреждений и их заместителей - врачей и провизоров, главных медицинских сестер (фельдшеров), педагогических работников;
- почетное звание.

6.2.7. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания населения, 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».

6.2.8. 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.

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

6.3. 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.

6.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, согласовываемое с Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Форма штатного расписания учреждения должна соответствовать унифицированной форме № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Должности служащих (профессии рабочих) штатного расписания должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

6.5. В штатном расписании должна соблюдаться номенклатура должностей медицинских работников и фармацевтических работников, утвержденная приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20 декабря 2012 года № 1183н, номенклатура должностей педагогических работников утвержденная Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений социального
обслуживания населения

Перечень*
структурных подразделений учреждений и должностей работников
учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты
компенсационного характера

п/п	Наименования учреждений, подразделений	Должности персонала	Размер повышения (процентов)
1.	Учреждения социального обслуживания населения и их структурные подразделения (Комплексные центры социального обслуживания населения, Дома-интернаты для престарелых и инвалидов)	Руководители учреждений, заместители руководителей, должности врачей, среднего, младшего медицинского и фармацевтического персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных специалисты, служащие и рабочие	15 от 4 до 15
2.	Психоневрологические дома-интернаты, детские дома-интернаты для умственно отсталых детей, реабилитационные центры (отделения) для детей и подростков с ограниченными возможностями, специальные дома для престарелых и инвалидов	должности врачей, среднего, младшего медицинского и фармацевтического персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных, руководители учреждений заместители руководителей, старшие воспитатели, воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, инструкторы по физкультуре, старшие мастера, мастера производственного обучения, аккомпаниаторы, музыкальные руководители специалисты, служащие и рабочие	25 20 от 4 до 15
3.	Центры социально-трудовой реабилитации для лиц без	должности врачей, среднего, младшего медицинского и	25

	определенного места жительства	фармацевтического персонала всех наименований, предусмотренные для обслуживания больных, руководители учреждений специалисты, служащие и рабочие	от 4 до 15
4.	Отделения (палаты) для лежачих больных в домах-интернатах	должности персонала, непосредственно обслуживающего лежачих больных	25
5.	Психоневрологические отделения (палаты) в учреждениях социального обслуживания населения	должности персонала, непосредственно обслуживающего больных	25
6.	Социальный приют для детей и подростков	Руководитель учреждения, заместитель руководителя, заведующие отделениями, врачи, медицинские сестры, инструкторы по физкультуре, инструкторы по лечебной физкультуре, специалисты по социальной работе, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, учителя, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, воспитатели, музыкальные руководители, методисты, инструкторы по труду, психологи, медицинские психологи, юрисконсульты, социальные работники (при наличии высшего или среднего профессионального образования) специалисты, служащие и рабочие	20 от 4 до 15

*Указанный в таблице перечень учреждений, подразделений и должностей служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждом Учреждении локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты.

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений социального
обслуживания населения

Перечень должностей работников, которым осуществляется доплата за
работу в ночное время

№ п/п	Наименование должности
	<i>Средний медицинский персонал</i>
1	старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)
2	медицинская сестра
3	медицинская сестра палатная (постовая)
4	медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя)
	<i>Младший медицинский персонал</i>
5	санитарка
6	санитарка палатная
7	санитарка-уборщица
	<i>Педагогические работники</i>
8	старший воспитатель
9	воспитатель
	<i>Общепромышленные профессии рабочих</i>
10	сторож (вахтер)
11	истопник
12	пожарный

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений социального
обслуживания населения

Перечень должностей работников, которым осуществляется доплата за
работу в выходные и нерабочие праздничные дни

№ п/п	Наименование должности
1	Главная медицинская сестра (главная акушерка, главный фельдшер)
	<i>Средний медицинский и фармацевтический персонал</i>
2	старшая медицинская сестра (акушерка, фельдшер, операционная медицинская сестра, зубной техник)
3	медицинская сестра
4	медицинская сестра палатная (постовая)
5	медицинская сестра приемного отделения (приемного покоя)
	<i>Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня</i>
6	санитарка
7	санитарка палатная
8	санитарка сопровождающая
9	санитарка (мойщица)
10	санитарка-ванщица
11	санитарка-буфетчица
12	санитарка-уборщица
	<i>Педагогические работники</i>
8	старший воспитатель
9	воспитатель
	<i>Общепромышленные профессии рабочих</i>
13	сторож (вахтер)
14	истопник
15	повар
16	пожарный
17	кухонный рабочий
	<i>Общепромышленные должности служащих</i>
18	Шеф-повар

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников
государственных учреждений социального
обслуживания населения

Перечень
почетных званий, нагрудных знаков, за наличие которых работникам
учреждений социального обслуживания населения устанавливается
стимулирующая выплата

№ п/п	Наименование почетного звания, нагрудного знака
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
1.2.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.3.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.4.	Отличник социально-трудовой сферы
1.5.	Отличник здравоохранения
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
2.1.	Народный врач СССР
2.2.	Отличник здравоохранения
2.3.	Отличник народного просвещения
2.4.	Почетный Знак Советского Красного Креста

Периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы работников учреждений социального обслуживания населения, дающий право на получение надбавки за выслугу лет и условия его сохранения

1. В стаж работы работникам учреждений социального обслуживания населения засчитывается:

время непрерывной работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях социального обслуживания населения независимо от форм собственности;

время пребывания в аспирантуре и докторантуре по соответствующим дисциплинам в высших учебных образовательных и научно-исследовательских учреждениях;

время работы в централизованных бухгалтериях при органах и учреждениях социального обслуживания населения, при условии, если за ними непосредственно следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения;

время работы на должностях руководителей и врачей службы милосердия, медицинских сестер милосердия, в т.ч. старших и младших, обществ Красного Креста и его организаций;

время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на врачебных и фельдшерских здравпунктах, являющихся структурными подразделениями предприятий (учреждений и организаций) независимо от форм собственности;

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 здравоохранения и социального обслуживания населения 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;

время работы в учреждениях социального обслуживания населения в период учебы студентам педагогических высших и средних образовательных

учреждений, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в учреждениях социального обслуживания населения;

время непрерывной работы в приемниках-распределителях МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

1.1. Работникам учреждений социального обслуживания населения в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет включаются нижеуказанные периоды при условии, если указанным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и 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 работы в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;

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

1.2. Работникам учреждений социального обслуживания населения в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет без каких-либо условий и ограничений включается время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и РФ и выполнение интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

Время нахождения граждан на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы на основании пункта 3 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в учреждения социального обслуживания населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения;

после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях социального обслуживания населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления социальной защиты населения;

после увольнения с работы на должностях медицинского персонала дошкольных и общеобразовательных учреждений, колхозно-совхозных профилакториев, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях здравоохранения, социального обслуживания населения;

со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке функции учреждений здравоохранения, при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения;

со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений социального обслуживания населения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях социального обслуживания населения. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается. Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов;

2.4. Не позднее шести месяцев - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним местностям;

2.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) социального обслуживания населения;

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии,

если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) социального обслуживания населения:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным в государственном органе занятости населения как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях социального обслуживания населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, социального обслуживания населения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях социального обслуживания населения.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях социального обслуживания населения. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

2.3. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 2.1. – 2.5. настоящего Приложения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

2.4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений социального обслуживания населения, за исключением учреждений, организаций и предприятий, указанных в настоящем Приложении.

2.5. В исключительных случаях стаж работы может быть восстановлен по решению Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

Положение
об оплате труда работников государственных учреждений Республики
Калмыкия - центров занятости населения

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Республики Калмыкия - центров занятости населения (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 года № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» и определяет размеры окладов работников казенных учреждений Республики Калмыкия - центров занятости населения (далее – Центры занятости населения), подведомственных Министерству социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

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

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Ответственным за перерасход фонда оплаты труда является руководитель учреждения.

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

1.4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда по типам учреждений устанавливается органом исполнительной власти Республики Калмыкия - главным распорядителем средств республиканского бюджета, в ведении которого находятся учреждения, в размере не более 40 процентов.

Примерный Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу утверждается Правительством Республики Калмыкия.

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

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

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

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

1.7. Настоящее Положение включает в себя:

- Порядок и условия оплаты труда;
- Компенсационные выплаты;
- Стимулирующие выплаты;
- Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- Другие вопросы оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда работников, занятых в сфере предоставления работникам государственных услуг содействия занятости населения:

2.1.1 Размеры должностных окладов работников, занятых в сфере предоставления работникам государственных услуг содействия занятости населения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №247н.

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
-------	--------------------------	------------------------	-------------------------------------

1.	1 квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения	6 055
2.	2 квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения 2 категории	6 270
3.	3 квалификационный уровень	Инспектор центра занятости населения 1 категории	6 690
4.	4 квалификационный уровень	Ведущий инспектор центра занятости населения	6 910
5.	5 квалификационный уровень	Главный инспектор центра занятости населения	7 120

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела центра занятости населения	8 884

2.1.4. С учетом условий труда работникам в сфере предоставления государственных услуг содействия занятости населения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.1.5. Работникам в сфере предоставления государственных услуг содействия занятости населения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.1.6. Размер фонда оплаты труда по каждому учреждению определяется Министерством при утверждении бюджетной сметы на очередной финансовый год с учетом средств республиканского бюджета.

Устанавливается следующее распределение фонда оплаты труда:

$\Phi OT = \Phi OT_0 + \Phi OT_k + \Phi OT_{ст}$, где:

ΦOT_0 - часть фонда оплаты труда по установленным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

ΦOT_k – часть фонда оплаты труда за счет которой обеспечиваются компенсационные выплаты работникам учреждения;

$\Phi OT_{ст}$ - часть фонда оплаты труда за счет которой обеспечиваются выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

$\Phi OT * 45 \% \geq \Phi OT_{ст} \leq \Phi OT_0 * 95\%$

$\Phi OT_{ст}$ для учреждений устанавливается в размере не более 45 процентов фонда оплаты труда, при этом ее предельный объем не должен превышать 95 процентов от фонда оплаты труда по окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

2.2. Условия оплаты труда отдельных категорий работников.

2.2.1. Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих в государственных учреждениях Республики Калмыкия - центрах занятости населения устанавливаются постановлением Правительства Республики Калмыкия.

2.2.2. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.2.3. Работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих, работающих по общеотраслевым профессиям рабочих выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Компенсационные выплаты

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

3.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 года № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

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

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

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются с учетом коэффициентов к заработной плате работников учреждений, занятых на работах в пустынной и безводной местности, в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 15 января 2007 года № 7 «Об установлении повышающих коэффициентов к заработной плате работников государственных учреждений Республики Калмыкия, занятых на работах в пустынной и безводной местности».

В соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 11 сентября 1995 года № 49 «Об утверждении разъяснения «О порядке начисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Восточной Сибири, Дальнего Востока, и коэффициентов (районных, за работу в высокогорных районах, за работу в пустынных и безводных местностях)» коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, установленные к заработной плате лицам, работающим в местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями, начисляются на фактический заработок, включая вознаграждение за выслугу лет, выплачиваемое ежемесячно, ежеквартально.

Не включается в состав заработной платы, на который начисляется коэффициент за работу в пустынных и безводных местностях, следующие выплаты:

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

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

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

Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения на соответствующий финансовый год.

Размеры выплат за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон в процентном отношении от оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Дополнительная работа, поручаемая работнику учреждения: по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей);

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

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

3.3. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (коэффициента за работу в пустынных и безводных местностях) устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

IV. Стимулирующие выплаты

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

4.2. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 года № 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:

4.2.1. Выплаты за качество выполняемых работ:

- выплаты за наличие почетных званий;
- надбавка за классность;

- надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавки за наличие почетных званий, нагрудных знаков Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик выплачиваются в соответствии с Перечнем почетных званий, нагрудных знаков, за наличие которых работникам государственных учреждений Республики Калмыкия - Центров занятости населения устанавливается стимулирующая выплата (Приложению № 1 к Положению).

Размер надбавки за наличие почетных званий, нагрудных знаков Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик составляет 10 процентов к окладу (должностному окладу) и применяется к должности, специальности, профессии только по основной работе.

Установление размеров выплат за наличие почетных званий, нагрудных знаков производится на основании приказа руководителя учреждения (для руководителя учреждения – приказа Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия), но не ранее дня издания приказа федерального органа исполнительной власти (государственных органов бывшего Союза ССР) о присвоения почетного звания, о награждении нагрудным знаком.

Работникам, имеющим два и более почетных звания или два и более нагрудных знака, выплата за наличие почетных званий, нагрудных знаков устанавливается по одному из почетных званий, нагрудных знаков по выбору работника.

Работникам, имеющим почетное звание и нагрудный знак, выплата за наличие почетных званий, нагрудных знаков устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

Водителям автомобилей, имеющим квалификацию водителя 1 и 2 класса, устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за второй класс — 10 процентов к окладу;

за первый класс — 25 процентов к окладу.

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

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

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

Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается с учетом следующих критериев:

- уровня профессиональной подготовки работников;
- сложности, важности выполняемой работы;
- степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач учреждения.

Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ составляет до 50% от установленного оклада.

4.2.2. Выплата за непрерывный стаж работы;

Надбавка за непрерывный стаж работы осуществляется в соответствии со стажем работы в государственных учреждениях Республики Калмыкия – центрах занятости населения и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Требования к стажу непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания населения	Надбавка к окладу, %
1.	от 1 года до 5 лет	10
2.	от 5 до 15 лет	20
3.	свыше 15 лет	30

Надбавка выплачивается по основной должности исходя из оклада (ставки) без учета других надбавок и доплат.

Периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы работников государственных учреждений Республики Калмыкия - Центров занятости населения, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, а также условия его сохранения указаны в Приложении № 2 к настоящему Положению.

4.2.3. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждений осуществляются премияльные выплаты по итогам работы, за определенный период времени (месяц, квартал, год) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия – центров занятости населения, утверждаемыми Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

На премияльные выплаты по итогам работы предусматриваются средства в размере до 3 (трех) окладов (должностных окладов) на каждую штатную единицу в год.

Конкретный размер средств на ежемесячное премирование руководителя учреждения устанавливается ежеквартально приказом Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

Учреждения вправе увеличивать премияльный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

Экономия фонда заработной платы формируется за счет разницы

между плановым фондом оплаты труда работников учреждений и реально выплаченной суммой заработной платы и образовывается за счет высвобождения средств:

- за период временной нетрудоспособности работников;
- в результате оформления работниками отпусков без сохранения заработной платы.

С целью поощрения работников учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику.

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

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 социального развития, труда и занятости 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 с учетом пункта 5.8.

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

5.5. Размер должностного оклада руководителя по группам оплаты труда руководителей устанавливается Правительством Республики Калмыкия.

5.6. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей производится комиссией по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности казенных, бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых Министерство социального развития, труда и занятости 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 процентов 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 года № 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 социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия исполняет функции и полномочия учредителя, утвержденному Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.10. Целевые показатели эффективности деятельности государственных учреждений Республики Калмыкия - центров занятости населения и критерии оценки эффективности и результативности деятельности их руководителей утверждаются Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.11. Оценка эффективности деятельности учреждений 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 с выделением лучшего по каждому типу учреждений.

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

5.12. Оценка выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений Республики Калмыкия - Центров занятости населения 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 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.13. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

5.14. При расчете среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера начисленные отпускные, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, 6 месяцев, 9 месяцев, год распределяются пропорционально на тот период, за который они установлены.

5.15. 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 Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.16. 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 социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия в отношении руководителя учреждения, которое включено в соответствующий перечень, утверждаемый Правительством Республики Калмыкия.

5.17. Установленный Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия 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.

5.18. 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).

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

5.20. 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.).

5.21. 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 заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

5.22. Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников, осуществляется ежеквартально Министерством социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

5.23. Руководителям учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться единовременная выплата материальной помощи 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.

5.24. Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений производится на основании приказа Министерства социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

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.

6.1.2. 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 профессиональной квалификационной группе, размеров выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; выплат за качество выполняемых работ, за продолжительность непрерывной работы, а также премиальных выплат, приказом руководителя учреждения создается постоянно действующая организационная комиссия (далее – Комиссия) в составе:

- главный бухгалтер;
- работник, занимающийся вопросами кадров;
- начальник планово-экономического отдела (экономист);
- представитель профкома;
- инженер по охране труда и технике безопасности;
- другие лица, привлекаемые руководителем учреждения к работе по тарификации.

Председателем комиссии является руководитель учреждения или назначенный им заместитель руководителя.

6.2.1. Комиссия руководствуется в своей работе положением об оплате труда работников учреждения и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Калмыкия, регулирующими вопросы оплаты труда работников.

Результаты работы комиссии отражаются в формировании организационно-штатных списков на очередной финансовый год. При необходимости Комиссия может оформлять результаты своей работы протоколом или любыми другими документами.

6.2.2. Положение о Комиссии (распределение обязанностей членов тарификационной комиссии, назначение члена комиссии, непосредственно ответственного за составление организационно-штатных списков, оформление протоколов и других документов, регламент работы комиссии и т.д.) утверждается председателем комиссии.

Организационно-штатные списки составляются ежегодно по состоянию на 1 января и заверяются всеми членами Комиссии.

6.2.3. Организационно-штатный список заполняется отдельно по категориям персонала: для должностей, не отнесенных к профессиональной квалификационной группе (руководитель, его заместители, главный бухгалтер), для работников занятых в сфере предоставления государственных услуг содействия занятости населения услуг, для служащих, для рабочих, по каждой должности (профессии) каждого структурного подразделения в последовательности, соответствующей структуре штатного расписания учреждения.

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

6.2.5. 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 (базовые 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.

6.2.6. Если стаж работы, дающий право на выплату надбавки за продолжительность непрерывной работы в государственных казенных учреждениях Республики Калмыкия - центрах занятости населения 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».

6.2.7. Формирование организационно-штатного списка работников, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 284 Трудового кодекса Российской Федерации:

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), установленной для соответствующей категории работников.

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

6.3. 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.

6.4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, согласовываемая с Министерством социального развития, труда и занятости

Республики Калмыкия и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Форма штатного расписания учреждения должна соответствовать унифицированной форме № Т-3, утвержденной постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 года № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

Должности служащих (профессии рабочих) штатного расписания должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей.

Приложение № 1
Положению об оплате труда работников
государственных учреждений Республики Калмыкия -
центров занятости населения

Перечень
почетных званий, нагрудных знаков, за наличие которых работникам
государственных учреждений Республики Калмыкия -
Центров занятости населения устанавливается стимулирующая выплата

№ п/п	Наименование почетного звания, нагрудного знака
1. Почетные звания Российской Федерации	
1.1.	Заслуженный работник социальной защиты населения Российской Федерации
1.2.	Заслуженный врач Российской Федерации
1.3.	Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации
1.4.	Отличник социально-трудовой сферы
1.5.	Отличник здравоохранения
2. Почетные звания Союза Советских Социалистических Республик	
2.1.	Народный врач СССР
2.2.	Отличник здравоохранения
2.3.	Отличник народного просвещения
2.4.	Почетный Знак Советского Красного Креста

Периоды, засчитываемые в стаж непрерывной работы работников
государственных учреждений Республики Калмыкия -
центров занятости населения, дающий право на получение надбавки за
выслугу лет и условия его сохранения

1. В стаж работы работникам государственных учреждений Республики Калмыкия - центров занятости населения засчитывается:

время непрерывной работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в государственных учреждениях занятости населения;

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 занятости населения 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.

1.1. Работникам центров занятости населения в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет включаются нижеуказанные периоды при условии, если указанным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и 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 работы в учреждениях занятости населения стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 01.01.92;

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

1.2. Работникам центров занятости населения в стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет без каких-либо условий и ограничений включается время службы в Вооруженных Силах СССР и РФ, органах внутренних дел и государственной безопасности СССР и РФ и выполнение интернационального долга, в том числе нахождения военнослужащих в плену, при наличии справки военкомата.

Время нахождения граждан на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы на основании пункта 3 статьи 10 Федерального закона от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».

2. Стаж работы сохраняется при поступлении на работу в центр занятости населения при отсутствии во время перерыва другой работы:

2.1. Не позднее одного месяца:

со дня увольнения из государственного учреждения занятости населения;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений), а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен по этим основаниям;

со дня увольнения из органов управления занятости населения.

2.2. Не позднее двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений занятости населения, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях занятости населения. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается. Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

2.3. Не позднее трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры, докторантуры;

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов.

2.4. Не позднее шести месяцев - со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждений (подразделений) либо сокращением численности или штата работников учреждений (подразделений), расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним местностям.

2.5. Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) занятости населения.

2.6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях (подразделениях) занятости населения;

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждениях занятости населения;

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений, подразделений, социального обслуживания населения, в связи с переводом мужа (жены) - военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел.

2.7. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.