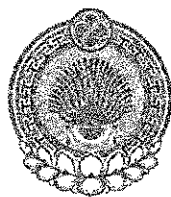


ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ



ХАЛЪМГ
ТАНЪЧИН
ЗАЛВРИН
ТОГТАВР

от 12 марта 2021 г.

№ 70

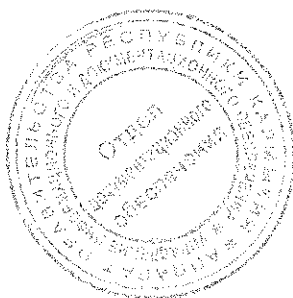
г. Элиста

Об утверждении Положения об оплате труда работников
бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Республиканский
туристский информационный центр»

Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Республиканский туристский информационный центр».

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



Ю. Зайцев

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Калмыкия
от 12 марта 2021 г. № 70

Положение
об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия
«Республиканский туристский информационный центр»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Республиканский туристский информационный центр» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Республики Калмыкия от 10 мая 2017 г. № 233-V-3 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Калмыкия, государственных унитарных предприятий Республики Калмыкия, хозяйственных обществ, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности Республики Калмыкия», постановлениями Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы», постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 октября 2008 г. № 367 «Об утверждении рекомендаций по разработке органами исполнительной власти Республики Калмыкия - главными распорядителями средств республиканского бюджета примерных положений об оплате труда работников государственных учреждений Республики Калмыкия» и определяет размеры окладов работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Республиканский туристский информационный центр» (далее - Учреждение), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

- общие положения;
- порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
- порядок установления должностных окладов работников Учреждения;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя;
- другие вопросы оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

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

2.2. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя - Министерством культуры и туризма Республики Калмыкия (далее – Учредитель). Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения или уполномоченного им на это лица.

Наименования должностей (профессий) работников и их квалификация устанавливаются в соответствии со штатным расписанием, утвержденным руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, и соответствуют наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, и с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

2.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя:
должностной оклад;
выплаты стимулирующего характера;
выплаты компенсационного характера.

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 и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, утверждаемым коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения.

2.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. 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.

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

2.5. 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.

2.6. 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 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.

2.7. Должностные оклады увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера повышения (индексации) должностных окладов работников Учреждения, если иное не установлено законом Республики Калмыкия о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год и плановый период.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.8. Руководитель Учреждения имеет право перераспределять средства фонда оплаты труда между выплатами, предусмотренными настоящим Положением.

III. Порядок установления должностных окладов работников Учреждения

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам учреждения руководителям Учреждения в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 г. № 25 «О размере окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия» согласно таблице 1.

Таблица 1

Размер окладов общеотраслевых должностей специалистов Учреждения

№ п/п	Наименование профессиональных квалификационных групп, профессиональных квалификационных уровней	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Менеджер; менеджер по рекламе, специалист по связям с общественностью, экономист, администратор	7 292,0

		баз данных, инженер-программист (программист), специалист по защите информации, специалист по кадрам	
2	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	7 551,0
3	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8 056,0
4	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 322,0
5	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	8 574,0
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	8 959,0

3.4. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера:

3.4.1. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.4.2. Работникам Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.4.3. Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется Учредителем при утверждении объемов финансового обеспечения на выполнение государственного задания на очередной финансовый год за счет средств республиканского бюджета и (или) утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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) (далее - работа в условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производятся по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда.

Руководитель Учреждения принимает 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. Если по итогам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест по условиям труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.3. Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством и в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения на соответствующий финансовый год.

4.3.1. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы локальным актом Учреждения.

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).

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы локальным актом Учреждения. Соглашение о совмещении оформляется локальным нормативным актом учреждения с указанием совмещаемой профессии (должности), содержания и объема дополнительной работы, размера доплаты в процентном отношении к окладу (ставки) по занимаемой профессии (должности), а также срока, на который она устанавливается.

4.3.2. Выплаты за привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время осуществляются на условиях и в порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу (тарифной ставке) за работу со сведениями, имеющими степень секретности «особой важности» устанавливается в соответствии с Правилами выплаты ежемесячных процентных надбавок к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе,

утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурным подразделениям по защите государственной тайны».

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

4.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и настоящим Положением.

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

5.1.1. Выплаты за качество выполняемых работ, включающие:

ежемесячную выплату за наличие государственной награды и (или) почетного звания (далее за наличие награды);

ежемесячная выплата за качество выполняемых работ.

5.1.1.1. Ежемесячная стимулирующая выплата к должностному окладу за наличие награды работникам Учреждения устанавливается по основной работе работника в следующих размерах:

1) размер надбавки за наличие почетных знаков и званий Российской Федерации составляет 15% к окладу (должностному окладу);

2) размер надбавки за наличие почетных званий Республики Калмыкия составляет 10% к окладу (должностному окладу);

3) размер надбавки за наличие почетной грамоты составляет 5% к окладу (должностному окладу).

Работникам, имеющим две и более награды ежемесячная выплата за наличие награды, устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Ежемесячная стимулирующая выплата за наличие награды устанавливается на основании локального нормативного акта руководителя Учреждения (для руководителя учреждения - локального нормативного акта Учредителя), но не ранее дня издания акта о награждении.

5.1.1.2. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ в целях стимулирования работников к качественному результату труда и поощрения за выполненную работу устанавливается ежемесячно к должностному окладу работника с учетом выполнения критериев, позволяющим оценить результативность и качество их работы:

сложности, важности выполняемой работы, уровня профессиональной подготовки работников (наличие ученой степени, повышений квалификации, магистерской подготовки по направлениям деятельности Учреждения)

своевременности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

уникальности и заинтересованности в данном работнике для реализации уставных задач Учреждения.

Порядок и размеры ежемесячной выплаты за качество выполняемых работ работниками устанавливаются коллективным договором и локальным нормативным актом Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы каждого работника.

Размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ носит переменный характер и устанавливается ежеквартально на основании решения собрания трудового коллектива (протокола) с учетом показателей оценки качества выполняемых работ работниками приказом руководителя учреждения в абсолютной сумме или в процентном соотношении к должностному окладу работника, и не может превышать коэффициента 1,5 к окладу (должностному окладу) одного работника.

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

Ежемесячная выплата (надбавка) за качество выполняемых работ руководителю Учреждения устанавливается локальным нормативным актом Учредителя.

5.1.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

За стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам Учреждения устанавливается ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее – ежемесячная выплата за выслугу лет) в соответствии со стажем работы.

Размеры ежемесячной выплаты за выслугу лет устанавливаются работникам Учреждения в соответствии с таблицей 4 «Размеры ежемесячной выплаты за выслугу лет к должностному окладу работникам Учреждения»

Таблица 4

Размеры ежемесячной выплаты за выслугу лет
к должностному окладу работникам Учреждения

№ п/п	Стаж работы (выслуга лет) работника	Размер ежемесячной выплаты к должностному окладу, %
1	от 1 года до 3 лет	15

2	от 3 до 5 лет	20
3	свыше 5 лет	30

Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в процентном соотношении к должностному окладу работника Учреждения по основной замещаемой должности без учета других надбавок и доплат и выплачивается ежемесячно со дня возникновения права на ее установление.

Право на установление ежемесячной выплаты (надбавки) за выслугу лет определяется на основании стажа работы работника. В стаж работы работникам Учреждения засчитывается:

время непрерывной работы - как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в сфере культуры и туризма независимо от форм собственности;

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

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 не превысил 1 года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

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

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

Работникам Учреждения, без каких-либо условий и ограничений:

время службы в Вооруженных Силах СССР.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в сфере культуры и туризма в следующих случаях:

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда 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.

Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам Учреждения подлежит изменению со дня достижения стажа работы соответственно 1, 3, 5 и свыше полных лет. Если право на установление или изменение размера ежемесячной выплаты (надбавки) за выслугу лет к должностному окладу наступило в период, когда сохранялся средний заработок, в том числе выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам, стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается со дня, следующего за днем окончания указанного периода.

Основным документом для определения стажа работы и является трудовая книжка.

Стаж работы, дающий право на получение ежемесячной выплаты (надбавки) за выслугу лет к должностному окладу работника Учреждения, устанавливается комиссией, состав и порядок работы которой утверждаются локальным нормативным актом Учреждения (для руководителя Учреждения - нормативным актом Учредителя).

Решение, принятое комиссией, является основанием для издания приказа руководителя Учреждения об установлении ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работнику Учреждения.

Ежемесячная выплата (надбавка) за выслугу лет руководителю Учреждения осуществляется на основании локального нормативного акта Учредителя.

5.1.3 Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения осуществляются премияльные выплаты по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) в соответствии с показателями и критериями оценки эффективности труда каждого из работников.

Размеры, порядок и условия осуществления премияльных выплат определяются коллективным договором и утверждаются локальным нормативным актом Учреждения.

Оценка результативности деятельности работников Учреждения осуществляется ежеквартально комиссией, создаваемой в Учреждении, на основании критериев оценки результативности и за фактически отработанное время, устанавливаемых коллективным договором по категориям работников и утверждаемым локальным правовым актом Учреждения.

Работникам Учреждения премии по итогам работы за определенный период времени (месяц, квартал, год) начисляются в зависимости от личного вклада каждого работника в конечные результаты деятельности Учреждения:

за достижение и превышение плановых показателей работы, определённых государственным заданием;

за выполнение функций по направлениям деятельности Учреждения и работ, в том числе по поручениям Учредителя.

Выплата премий осуществляется ежемесячно в пределах планового фонда оплаты труда, предусмотренного на осуществление стимулирующих выплат работникам учреждений.

Руководитель Учреждения вправе увеличивать премиальный 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 фактически выплаченной суммой заработной платы, и образовывается за счет высвобождения средств:

за период временной нетрудоспособности работников;

нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы.

С целью поощрения работников Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда руководитель Учреждения вправе принять решение о выплате премии за выполнение особо важных, ответственных работ, к профессиональному празднику, награждении государственными и ведомственными наградами и (или) присвоении почетных званий.

Руководителю Учреждения размеры средств на ежемесячное премирование устанавливаются ежеквартально приказом Учредителя на основании оценки показателей деятельности Учреждения.

VI. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя

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

6.1.1. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом Учредителем на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.2. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения и указывается в трудовом договоре, заключаемом руководителем Учреждения и его заместителем.

6.3. В соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 8 мая 2003 г. № 121 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Республики Калмыкия» для руководителя Учреждения и его заместителя применяется режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым данные категории работников выполняют свои трудовые функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается нормативным актом Учреждения по согласованию с органом исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

6.4. Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 25 мая 2015 г. № 196 «Об утверждении размеров должностных окладов руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и признании утратившим силу постановления Правительства Республики Калмыкия от 8 октября 2008 г. № 349».

6.4.2. С учетом условий труда руководителю Учреждения выплачиваются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения осуществляются на основании локального нормативного акта (приказом) Учредителя.

6.4.3. Приказом Учредителя и в трудовом договоре, заключаемом Учредителем с руководителем Учреждения в соответствии с пунктом 6.1.1. настоящего Положения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за качество выполняемых работ;
- б) выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;
- в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

6.5. Руководителю учреждения на основании решения Комиссии по оценке показателей деятельности учреждений осуществляются премиальные выплаты согласно Положению о премиальных выплатах по итогам работы руководителей учреждений, утверждаемому Учредителем.

6.5.1. Оценка показателей деятельности Учреждения проводится ежеквартально (или ежемесячно) не позднее 15 числа месяца, следующего за окончанием отчетного периода, в соответствии с установленными в

приложении № 1 к настоящему Положению критериями оценки результативности работы руководителя Учреждения путем суммирования баллов за отчетный период (месяц, квартал, год).

6.5.2. Целевые показатели деятельности Учреждения, включающие критерии оценки результативности работы руководителя Учреждения согласно приложению № 1 к настоящему Положению и иных показателей, не противоречащих действующему законодательству, определяются в условиях оплаты труда руководителя Учреждения в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора (эффективного контракта), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6.6. 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 заработной плате работников».

6.6.1. При расчете среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителя начисленные отпускные, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодия, 9 месяцев, год распределяются пропорционально на тот период, за который они установлены.

6.6.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается локальным правовым актом Учредителя в кратности от 1 до 3.

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

6.6.4. Установленный Учредителем предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения является обязательным для включения в трудовой договор руководителя Учреждения.

6.6.5. 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).

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.).

6.6.6. 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.

6.6.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя,) устанавливается нормативным правовым актом органа исполнительной власти Республики Калмыкия, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 2,5.

Конкретный размер кратности дохода заместителя руководителя учреждения является обязательным для включения в трудовой договор.

6.6.8. Контроль за соблюдением предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и средней заработной платы работников, осуществляется ежеквартально Учредителем.

6.7. Руководителю Учреждения 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 на основании подтверждающих документов.

Выплата единовременной материальной помощи руководителям учреждений производится на основании приказа Учредителя.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6.8. Учредитель вправе в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждению установить локальным правовым актом выплату денежного вознаграждения (премии) за выполнение по поручению Учредителя особо важных, сложных и (или) срочных работ.

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

7.2. Работникам Учреждения производятся иные выплаты, предусмотренные соответствующими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3. 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 одновременно в абсолютном размере.

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

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются коллективным договором и локальными правовыми актами Учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников бюджетного учреждения
Республики Калмыкия «Республиканский
туристский информационный центр»,
утвержденному постановлением
Правительства Республики Калмыкия
от 12 марта 2021 г. № 70

Критерии оценки результативности деятельности руководителя бюджетного учреждения
Республики Калмыкия «Республиканский туристский информационный центр»

Базовая оценка деятельности по лужности «Руководитель» (П баз)	Критерии оценки результативности деятельности руководителя Учреждения				Общая оценка деятельности (Побщ)
	Выполнение Учреждением государственного задания, доведенного учредителем (П1)	Своевременность и правильность представления отчетности по использованию субсидий (П2)	Соблюдение законодательства Российской Федерации, законодательства Республики Калмыкия (П3)	Соблюдение сроков рассмотрения поступивших в Учреждение обращений граждан и сроков направления ответов гражданам и организациям (П4)	