



АДМИНИСТРАЦИЯ АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

22.11.2016

№ 398

г. Барнаул

«О внесении изменений в постановле-
ние Администрации края от
17.05.2012 № 254»

Постановляю:

Внести в постановление Администрации края от 17.05.2012 № 254 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике» (в редакции от 27.11.2015 № 480) изменения согласно приложению к настоящему постановлению.

Губернатор Алтайского края

А.Б. Карлин

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Администрации
Алтайского края
от _____ 22.11.2016 № 398

ИЗМЕНЕНИЯ,

которые вносятся в постановление Администрации края от 17.05.2012 № 254 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников крайних государственных учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике»

Пункт 2 постановления признать утратившим силу;
в отраслевом положении, утвержденном указанным постановлением:
в главе I:

абзац девятый изложить в следующей редакции:

«Фонд оплаты труда работников бюджетных и автономных Учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке этим Учреждениям из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.»;

абзац одиннадцатый изложить в следующей редакции:

«Штатные расписания Учреждений утверждаются их руководителями и включают в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям Учреждений и не противоречить положениям Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.»;

дополнить главу абзацами следующего содержания:

«Системы оплаты труда работников бюджетных и автономных Учреждений устанавливаются с учетом примерных положений об оплате труда работников данных Учреждений по видам экономической деятельности.

Указанные примерные положения разрабатываются и утверждаются Управлением.»;

в главе II:

абзац первый пункта 1.1 раздела 1 после слов «Учреждений (организаций) устанавливаются» дополнить словами «руководителями Учреждений, а также руководителем Управления»;

пункт 2.2 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«2.2. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат руководители Учреждений организуют проведение специальной оценки условий труда, а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, разраба-

тывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.»;

абзац пятый пункта 2.3 раздела 2 изложить в следующей редакции:

«Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.»;

в пункте 3.1 раздела 3:

абзац второй признать утратившим силу;

абзацы пятый – восьмой заменить абзацами следующего содержания:

«В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за непрерывный стаж работы в Учреждении;

за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты за качество выполняемых работ.»;

пункт 3.2 изложить в следующей редакции:

«3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении решений вышестоящих краевых органов власти и реализации национальных проектов, государственных программ, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ. При их установлении учитываются следующие показатели:

выполнение работы высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, выполнение непредвиденных, срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и краю, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места);

сотрудничество с зарубежными партнерами;

знание и применение в работе иностранных языков.

Размер выплаты определяется руководителями Учреждений и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в размере не более 60 процентов в соответствии с установленными настоящим пунктом показателями. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется на основании решения руководителя Учреждения.»;

дополнить раздел 3 пунктом 3.7 следующего содержания:

«3.7. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется руководителем Учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с критериями, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах, и составляет не более 250 процентов оклада (должностного оклада) в месяц.»;

главу III изложить в следующей редакции:

«Глава III. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

Должностной оклад руководителей Учреждений устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда, утвержденного постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128, на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя Учреждения устанавливается Управлением в размере от 1 до 3.

Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя Учреждения пересматриваются Управлением не чаще одного раза в год.

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не должна превышать установленной кратности к размеру среднемесячной заработной платы работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению размера заработной платы руководителя, в зависимости от фактической численности работников:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз
до 30	до 3,5
от 31 до 70	до 4
от 71 до 150	до 4,5
от 151 до 400	до 5
от 401 до 800	до 5,5
801 и более	до 6

Под фактической численностью работников Учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности).

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Выполнение руководителем Учреждения работы по совместительству допускается только после согласования с Управлением. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50 процентов среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

Порядок отнесения руководителей Учреждений к группе по оплате труда и порядок установления им выплат стимулирующего характера определяются в положении об оплате труда руководителей Учреждений.

Указанное положение разрабатывается Управлением в соответствии с настоящим Отраслевым положением, с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждений и руководителей и согласовывается с Главным управлением Алтайского края по труду и социальной защите.

Отнесение руководителей Учреждений к группе по оплате труда производится в зависимости от объемных показателей деятельности Учреждения:

показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) краевыми государственными Учреждениями;

фактическая численность работников Учреждений, сложившаяся за последние 12 месяцев;

количество субъектов – получателей услуг Учреждений за отчетный период.

Группа по оплате труда для вновь создаваемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

Норматив численности заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников Учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей Учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью:

Фактическая численность работников учреждения, чел.	Число заместителей руководителя учреждения, ед.
до 30	до 1
от 31 до 70	до 2
от 71 до 150	до 3
от 151 до 400	до 4
от 401 до 800	до 5
801 и более	по согласованию с Управлением

Норматив численности заместителей руководителя Учреждения пересматривается Управлением не чаще одного раза в год.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, устанавливаемых руководителями Учреждений.

Выплаты стимулирующего характера главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются с учетом положений раздела 3 главы II настоящего Отраслевого положения.

Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя Учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя Учреждения и заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя Учреждения.

Руководителям Учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 2 главы II настоящего Отраслевого положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

Заместителям руководителей Учреждений, главным бухгалтерам размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с главой IV настоящего Отраслевого положения.».