



МИНИСТЕРСТВО ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(МИНИМУЩЕСТВО АЛТАЙСКОГО КРАЯ)

ПРИКАЗ

16.01.2018

№ 20

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета»

приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края.

2. Краевым государственным бюджетным учреждениям, подведомственным Министерству имущественных отношений Алтайского края, в течение месяца с момента опубликования настоящего приказа:

разработать локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников, в установленном порядке обеспечить внесение изменений в трудовые договоры работников;

разработать и направить в Министерство имущественных отношений Алтайского края на утверждение методики оценки эффективности деятельности учреждений (в том числе методику оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию государственных услуг).

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

4. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр

Л.Г. Сорокина

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
имущественных отношений
Алтайского края
от 16.02.2018 № 20

**Примерное положение
об оплате труда работников краевых государственных
бюджетных учреждений, подведомственных Министерству
имущественных отношений Алтайского края**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края, (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Алтайского края от 09.11.2004 № 37-ЗС «Об оплате труда работников краевых государственных учреждений», постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее – «постановление Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375»).

1.2. Настоящее Примерное положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных бюджетных учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края, (далее – «работники») и предусматривает:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы (далее – «должностные оклады») и порядок применения указанных повышающих коэффициентов;

виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

выплату материальной помощи;

условия оплаты труда заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений, подведомственных Министерству имущественных отношений Алтайского края (далее – «Учреждение»);

1.3. Порядок оплаты труда работников разрабатывается Учреждением в соответствии с настоящим Примерным положением, утверждается локальным нормативным актом Учреждения и согласовывается с Министерством имущественных отношений Алтайского края (далее – «Учредитель»).

1.4. Условия оплаты труда, включая сведения о размерах должностных окладов работников, размерах повышающих коэффициентов к должностным окладам, и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.5. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем и включает 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 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и из иных установленных законодательством источников.

II. Минимальные размеры должностных окладов работников по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей специалистов, служащих, общетраслевых профессий рабочих и размеры повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам и порядок их применения

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с размерами, указанными в настоящем Примерном положении, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп). (Таблица 1)

Таблица 1

N п/п	Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих			
1.	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1984	до 1,22
2.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96
3.	Профессиональная квалификационная группа	2419	до 2,06

	группа третьего уровня		
4.	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	4276	до 2,01
Общепрофессиональные профессии рабочих			
5.	Профессиональная квалификационная группа первого уровня	1908	до 1,09
6.	Профессиональная квалификационная группа второго уровня	2178	до 1,96

2.2. Размер выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающие коэффициенты.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый должностной оклад, который применяется при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

Размер должностного оклада работника подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. К должностному окладу работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в размере до 2,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу может быть установлен на определенный период времени.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

2.4. Заработная плата заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностные оклады заместителей руководителей Учреждения и главных бухгалтеров Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностных окладов руководителей Учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90% 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.

III. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера.

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

персонифицированная доплата.

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных величинах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.3. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре.

3.5. Выплаты работникам, 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 Учреждение организует проведение специальной оценки условий труда, а также учитывает результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

3.6. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и определяются в размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7. 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), устанавливаются в размерах определенных в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работнику, допущенному к государственной тайне, в виде ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу.

3.9. В случае, если месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой и установленным минимальным размером оплаты труда.

IV. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

4.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размер выплат стимулирующего характера может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютных величинах.

4.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности Учреждения (в том числе с методикой оценки эффективности деятельности Учреждения по оказанию государственных услуг), разработанной Учреждением и утвержденной Учредителем.

4.4. Распределение и выплата работникам выплаты стимулирующего характера по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производятся на основании приказа Учреждения в соответствии с локальными нормативными актами по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников, созданным в Учреждении.

4.5. Критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы работника являются:

- особая ответственность выполняемой работы;
- высокая результативность и оперативность выполняемой работы;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- проявление инициативы и творческий подход к делу;
- привлечение работника к выполнению непредвиденных и срочных работ;
- отсутствие жалоб на качество и срок предоставляемых услуг, выполняемых работ;
- количество оказанных государственных услуг, выполняемых работ;
- отсутствие нарушений законодательства при выполнении трудовых обязанностей, отсутствие юридических и технических ошибок в результатах работы;
- подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.6. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем Учреждением по каждому работнику индивидуально, исходя из возложенных на него обязанностей и критериев оценки, установленными пунктом 4.5 настоящего Примерного положения критериями.

Размер выплаты определяется руководителем Учреждения и в процентном отношении к должностному окладу работника не может быть более 60 процентов.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется по решению руководителя Учреждения в зависимости от изменения интенсивности работы.

Если по истечении указанного периода в месячный срок руководителем Учреждения не принято решение об отмене выплаты за

интенсивность и высокие результаты работы, порядок ее оплаты, установленный настоящим Примерным положением, сохраняется на следующий год.

4.7. Размер выплаты за качество выполняемых работ определяется руководителем Учреждения в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с критериями, в порядке и размерах, предусмотренными локальными нормативными актами Учреждения, и составляет не более 100 процентов должностного оклада в месяц.

4.8. В период, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, включается время работы работником в Учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

Работникам устанавливаются ежемесячные выплаты к должностным окладам за стаж непрерывной работы в процентном соотношении к должностному окладу в размерах согласно таблице 2:

Таблица 2

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

4.9. Выплата за наличие ученой степени по основному профилю профессиональной деятельности Учреждений устанавливается в следующих размерах:

- за наличие ученой степени доктора наук - 7000 рублей в месяц;
- за наличие ученой степени кандидата наук - 3000 рублей в месяц.

4.10. При наличии у работников почетного звания заслуженного работника отрасли им устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к должностному окладу, но не более 40 процентов.

При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.11. В целях поощрения работников устанавливаются следующие виды премий:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами).

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

Единовременные (разовые) премии выплачиваются в связи:

с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников.

Порядок премирования работников определяется локальным нормативным актом Учреждения.

Конкретные размеры премии утверждаются руководителем Учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы Учреждения исходя из показателей, установленных для данного Учреждения, и максимальным размером не ограничиваются.

По каждому структурному подразделению руководителем Учреждения устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

V. Выплата материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Учреждения оказывается материальная помощь по семейным или чрезвычайным обстоятельствам в следующих случаях:

продолжительное (более 3 месяцев) заболевание работника, при уходе им за больным супругом или близким родственником (мать, отец, сын, дочь), подтвержденные документами медицинской организации;

рождение ребенка, подтвержденное свидетельством о рождении;

вступление в брак, подтвержденное свидетельством о браке;

смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтвержденная свидетельством о смерти;

утрата или повреждение жилья (в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия), подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.

5.2. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу руководителя Учреждения.

Размер, порядок и условия оказания материальной помощи работникам устанавливается в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работнику, ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.