



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ ПО ВНЕШНИМ СВЯЗЯМ,
ТУРИЗМУ И КУРОРТНОМУ ДЕЛУ

ПРИКАЗ

09.04.2018

г. Барнаул

№ 17р-50

Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу

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 учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу.

2. Краевым государственным учреждениям (автономным, бюджетным), подведомственным управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу разработать локальные нормативные акты, регламентирующие порядок оплаты труда работников, обеспечить изменения в установленном порядке условий трудовых договоров работников.

3. Настоящий приказ распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2018.

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

Начальник управления

Ю.В. Захаров

СОГЛАСОВАНО:

Министр труда и социальной защиты
Алтайского края



М.И. Дайбов
2017 г.



Утверждено приказом управления
Алтайского края по внешним связям,
туризму и курортному делу
от 09.04. 2018 № Пр-50

Примерное Положение
об оплате труда работников краевых государственных учреждений
(автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского
края по внешним связям, туризму и курортному делу

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), (далее – «Примерное положение») регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу (далее – «учреждения»).

1.2. 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»).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений, локальными актами Управления Алтайского края по внешним связям, туризму и курортному делу (далее – «учредитель») и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
установленных государственных гарантий оплаты труда;
перечней видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденных в настоящем Примерном положении;
условий настоящего Примерного положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;
мнения соответствующих профсоюзных организаций.

1.5. Наименования должностей или профессий работников

определяются в соответствии с наименованиями, предусмотренными Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональными стандартами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с размерами, указанными в постановлении Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

1.9. Условия оплаты труда работников учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;

учитывается возможность максимальной оптимизации штатных должностей.

1.11. Норматив численности заместителей руководителя 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:

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

| 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 учредителем |

Норматив численности заместителей руководителя может пересматриваться учредителем не чаще одного раза в год.

Среднемесячная заработная плата за календарный год 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.

1.12. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется, исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этому учреждению из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных, установленных законодательством источников.

1.13. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

1.14. Настоящее Примерное положение является основой для разработки в учреждениях соответствующих положений об оплате труда работников.

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений определяются трудовыми договорами на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

К минимальному размеру оклада (должностного оклада) работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента образует новый оклад (должностной оклад), который применяется при исчислении размера компенсационных, стимулирующих и иных выплат, повышающих коэффициентов.

2.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

2.3. Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов устанавливаются локальными нормативными актами учреждений на 7 – 10 процентов ниже размера должностных окладов начальников отделов.

2.4. К окладу (должностному окладу) работника может устанавливаться персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

2.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника и не может превышать 4,0.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) может быть пересмотрен, но не чаще одного раза в год.

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует нового оклада (должностного оклада) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов.

3. Виды, порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением, положениями об оплате труда работников учреждений.

Конкретный перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников. Указанные выплаты осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Виды выплат 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, совмещении профессий

(должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

3.2. 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 руководители учреждений организуют проведение специальной оценки условий труда, а также учитывают результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляются работникам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтвержденный доступ на законных основаниях, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу) в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6. В случае, если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. Виды, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников, а также в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Виды выплат 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;

единовременные (разовые) премии.

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

4.2. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении поручений Правительства Алтайского края и иных органов исполнительной власти Алтайского края, за выполнение работником срочных, особо важных и ответственных работ.

Основными критериями для определения выплаты являются:

привлечение работника к выполнению особо важных работ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы;

проявление инициативы и творческий подход к делу.

Размер указанной выплаты определяется руководителем учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и составляет не более 150% в месяц. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.3. 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 150% в месяц.

4.4. Работникам учреждений устанавливается ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы в следующих размерах:

| Стаж работы | Размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу)) |
|-------------|---|
|-------------|---|

| | |
|--------------------|----|
| от 1 года до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 15 |
| от 10 до 15 лет | 20 |
| от 15 лет и выше | 30 |

В стаж для установления названной выплаты включаются периоды работы в данном учреждении, в учреждениях (организациях) аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях, органах государственной власти, органах местного самоуправления.

4.5. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, ему могут устанавливаться следующие выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу)):

за наличие ученой степени кандидата наук – 8%, но не более 3000 руб. в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук – 16%, но не более 7000 руб. в месяц;

за наличие почетного звания, название которого начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 8%;

за наличие почетного звания, название которого начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 16%.

При наличии у работника двух почетных званий выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований.

4.6. В целях поощрения работников устанавливаются следующие виды премиальных выплат по итогам работы:

премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование работников учреждений по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.6.1. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода.

При разработке критериев должны учитываться:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

участие в течение периода в выполнении важных работ, мероприятий.

4.6.2. Критериями премирования за качество выполняемых работ служат:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

своевременное и качественное оказание государственных услуг (работ);

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача документов;

отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставляемых услуг.

Премия за качество выполняемых работ устанавливается в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премирование конкретного работника осуществляется, исходя из выполнения поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

4.6.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

написание и издание авторских материалов;

достижение показателей в соответствии с планом работы учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и государственных программ.

Премирование за интенсивность и высокие результаты не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

4.6.5. Единовременные (разовые) премии выплачиваются:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и отраслевыми наградами;

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

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

Выплата единовременных (разовых) премий работникам учреждений осуществляется в размерах, установленных локальными нормативными актами учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

4.7. Выплаты стимулирующего характера (кроме единовременных (разовых) премий) заместителям руководителей учреждений устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителями учреждений.

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений выплачивается материальная помощь в пределах имеющихся средств фонда.

5.2. Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

5.3. Решение об оказании материальной помощи работникам принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

5.4. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:
предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;
вступление в брак, подтверждаемое свидетельством о браке;
рождение ребенка, подтверждаемое свидетельством о рождении;
смерть супруга или близкого родственника (мать, отец, сын, дочь), подтверждаемая свидетельством о смерти;
утрата или повреждение жилья (в случае пожара, наводнения или иного стихийного бедствия), подтверждаемая документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи указанными обстоятельствами.