



## ПРАВИТЕЛЬСТВО АРХАНГЕЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13 июня 2017 г. № 239-пп

г. Архангельск

### **Об утверждении Отраслевого положения об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере содействия занятости и социальной защиты населения**

В соответствии со статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» Правительство Архангельской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Отраслевое положение об оплате труда в государственных казенных учреждениях Архангельской области в сфере содействия занятости и социальной защиты населения.

2. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней со дня его официального опубликования.

**Исполняющий обязанности  
председателя Правительства  
Архангельской области**



**Е.В. Фоменко**

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением Правительства  
Архангельской области  
от 13 июня 2017 г. № 239-пп

**ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда в государственных казенных учреждениях**  
**Архангельской области в сфере содействия занятости**  
**и социальной защиты населения**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 5 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24 «О переходе на новые системы оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области».

2. Настоящее Положение определяет порядок установления систем оплаты труда работников государственных казенных учреждений Архангельской области в сфере содействия занятости и социальной защиты населения (далее – государственные учреждения), в том числе:

порядок применения окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений;

перечень выплат компенсационного характера и порядок их применения;

перечень выплат стимулирующего характера и порядок их применения;

перечень выплат социального характера и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений;

требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений.

3. Настоящее Положение распространяется на центры занятости и социальной защиты населения Архангельской области.

4. Система оплаты труда работников государственного учреждения устанавливается положением о системе оплаты труда работников этого государственного учреждения (далее – положение о системе оплаты труда), утверждаемым руководителем государственного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии) в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Коллективные договоры, соглашения могут содержать требования к положению о системе оплаты труда, не противоречащие нормативным правовым актам Российской Федерации и нормативным правовым актам Архангельской области.

Положение о системе оплаты труда распространяется на всех работников соответствующего государственного учреждения, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливается разделом VI настоящего Положения.

5. Система оплаты труда работников государственных учреждений устанавливается с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих или профессиональных стандартов;

2) государственных гарантий по оплате труда;

3) минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

4) Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных учреждений Архангельской области, утвержденного постановлением администрации Архангельской области от 05 июня 2009 года № 149-па/24, а также настоящего Положения;

5) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6) мнения представителей работников в социальном партнерстве.

6. Система оплаты труда работников государственного учреждения включает в себя:

1) оклады (должностные оклады);

2) выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

3) выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

7. Выплаты социального характера (социальные выплаты) не входят в систему оплаты труда работников государственного учреждения, но могут начисляться за счет экономии фонда оплаты труда государственного учреждения в соответствии с разделом V настоящего Положения.

8. Основания установления (применения) различных видов выплат в системе оплаты труда работников государственного учреждения не должны дублировать друг друга.

9. Заработная плата работников государственных учреждений максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период нормы рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, осуществляется пропорционально

отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, осуществляется отдельно по каждой из должностей.

11. В целях настоящего Положения:

к административно-управленческому персоналу государственного учреждения относятся работники, занимающие общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих (за исключением случаев, когда такие работники осуществляют основные виды деятельности, закрепленные уставом государственного учреждения), а также руководитель, заместители руководителя и главный бухгалтер государственного учреждения;

к вспомогательному персоналу государственного учреждения относятся работники, осуществляющие деятельность по общепрофессиональным профессиям рабочих;

к основному персоналу государственного учреждения относятся работники, не отнесенные к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения.

12. Категории должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, определены в приложении № 1 к настоящему Положению.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, разрабатывается на основе соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, определенных настоящим Положением, и утверждается приказом руководителя государственного учреждения.

Перечень должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, утверждается до начала финансового года и не подлежит изменению в течение финансового года, за исключением случаев изменения соответствующих категорий должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, либо изменений штатного расписания, связанных с введением новых или исключением существующих должностей (профессий) работников.

## **II. Оклады (должностные оклады) и порядок их применения**

13. Окладом (должностным окладом) является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

14. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам определены следующими

приложениями к настоящему Положению:

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих – приложение № 2;

по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих – приложение № 3.

В положениях о системе оплаты труда определяются конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников по профессиональным квалификационным группам, которые должны быть не ниже установленных настоящим Положением минимальных размеров окладов (должностных окладов), в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения.

Оклад (должностной оклад) устанавливается работнику государственного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного учреждения подлежит включению конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада).

### **III. Выплаты компенсационного характера и порядок их применения**

15. Выплатами компенсационного характера (компенсационными выплатами) являются выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.

16. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

выплата за выполнение работ различной квалификации;

выплата за совмещение профессий (должностей);

выплата за расширение зон обслуживания;

выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

выплата за сверхурочную работу;

выплата за работу в ночное время;

выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют:

Класс (подкласс) условий труда	Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в процентах к окладу (должностному окладу))
--------------------------------	--

Вредные условия труда (3 класс):

подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) 4

подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) 5

подкласс 3.3 (вредные условия труда 3 степени) 6

подкласс 3.4 (вредные условия труда 4 степени) 7

Опасные условия труда (4 класс) 8

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не ниже минимальных размеров, определенных настоящим Положением.

Руководители государственных учреждений обеспечивают проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника не идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, начисление такому работнику выплаты, предусмотренной работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Если по итогам специальной оценки условий труда на рабочем месте работника идентифицированы вредные и (или) опасные факторы производственной среды и трудового процесса либо заключением государственной экспертизы условий труда не подтверждено обеспечение на рабочем месте работника безопасных условий труда, такому работнику устанавливается выплата, предусмотренная работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

18. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним

местностях определяются нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Архангельской области.

Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в систему оплаты труда работников государственного учреждения.

Условия исчисления стажа для начисления процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

19. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации, иными актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются не ниже размеров, определенных в соответствии со статьями 152 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не ниже соответствующих минимальных размеров.

В целях начисления выплат за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни часовая ставка (часть оклада (должностного оклада) за час работы) определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов по календарю в соответствующем месяце.

20. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные подпунктами 1 и 2, абзацами шестым – девятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, и условия их начисления устанавливаются работнику государственного учреждения трудовым договором в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного учреждения подлежат включению размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные абзацами вторым – пятым подпункта 3 пункта 16 настоящего Положения, устанавливаются работнику государственного учреждения в соответствии с соглашением сторон трудового договора.

Выплаты компенсационного характера начисляются работнику государственного учреждения на основании приказов руководителя государственного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера и порядок их применения**

21. Выплатами стимулирующего характера (стимулирующими выплатами) являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за выполненную работу.

22. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) премиальные выплаты по итогам работы;
- 2) премии за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 5) надбавка за ученую степень;

6) премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области (далее – премиальная выплата при награждении);

7) надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности (далее – надбавка молодым специалистам).

23. Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы за премируемый период – календарный месяц (ежемесячные премиальные выплаты).

Премииальные выплаты по итогам работы устанавливаются работникам, относящимся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений, за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений.

Основаниями для начисления ежемесячных премиальных выплат являются качественное и своевременное выполнение работником своих должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, в соответствующем периоде времени, достижение плановых показателей работы.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Размеры премиальных выплат по итогам работы определяются приказами руководителей государственных учреждений об их начислении.

Премииальные выплаты по итогам работы начисляются в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

При применении премиальной выплаты по итогам работы эта выплата начисляется в равном размере всем работникам государственного учреждения, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения



о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Положениями о системе оплаты труда может предусматриваться дифференциация размера премиальной выплаты по итогам работы отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта. При применении премиальной выплаты по итогам работы к отдельным категориям работников, которым она установлена в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, эта выплата начисляется в равном размере всем работникам, отнесенным к соответствующей категории (за исключением тех работников, в отношении которых в соответствии с положением о системе оплаты труда приняты решения о снижении размера премиальной выплаты или ее неначислении).

Размер премиальной выплаты по итогам работы может быть снижен:

за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за невыполнение мероприятий, предусмотренных планом работы государственного учреждения;

за нарушение требований охраны труда и (или) требований пожарной безопасности;

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в премируемом периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основанием для неначисления премиальной выплаты.

Предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы составляет 90 процентов суммы премиальной выплаты.

Положениями о системе оплаты труда определяются предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работ. Предельные (максимальные) размеры снижения премиальных выплат по итогам работы могут быть определены дифференцированно в зависимости от оснований снижения размера премиальных выплат по итогам работы. При этом предельный (максимальный) размер снижения премиальных выплат по итогам работы, определенный положением о системе оплаты труда, не может быть выше предельного (максимального) размера снижения премиальных выплат по итогам работы, определенного настоящим Положением.

Премиальная выплата по итогам работы не начисляется:

при применении к работнику в премируемом периоде дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса

Российской Федерации.

В приказах руководителей государственных учреждений о снижении размеров премиальных выплат по итогам работы или их неначислении указываются причины снижения размеров или неначисления.

Положениями о системе оплаты труда могут конкретизироваться основания начисления премиальных выплат по итогам работы и основания снижения размера этих премиальных выплат по сравнению с тем, как они определены настоящим Положением.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премиальных выплат по итогам работы.

24. Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам с целью их поощрения за достижение показателей и критериев эффективности их деятельности за расчетный период – календарный месяц.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам, за исключением работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных учреждений.

Основанием начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы является достижение показателей и критериев эффективности деятельности работников.

Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников приведены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников могут конкретизироваться распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности работников определяются в баллах за расчетный период.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников определяется положениями о системе оплаты труда.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из количества баллов, полученных каждым работником в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях определяется путем деления премиального фонда основного персонала, рассчитанного в соответствии с пунктом 53 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за расчетный период всеми работниками, которым установлена премия за интенсивность и высокие результаты работы. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя государственного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Работники учреждения вправе знакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

Количество баллов, полученных работниками в расчетном периоде за различные показатели и критерии эффективности деятельности работников, определяется комиссией, создаваемой в государственном учреждении, с включением в нее представителей выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Состав комиссии определяется приказом руководителя государственного учреждения.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы не начисляются полностью:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в премируемом периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в премируемом периоде;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде.

Размеры премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются приказами руководителей государственных учреждений о начислении указанных премий. Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются в абсолютных размерах.

Премии за интенсивность и высокие результаты работы начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за интенсивность и высокие результаты работы).

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы. Размеры дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы определяются исходя из суммарного количества баллов, полученных каждым работником в календарном квартале.

Положениями о системе оплаты труда определяется порядок начисления премий за интенсивность и высокие результаты работы.

25. Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к окладу (должностному окладу) работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется руководителем государственного учреждения.

26. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается работникам, занимающим должности служащих (далее в настоящем пункте – служащие), при наличии стажа непрерывной работы в учреждениях органов службы занятости населения и организациях социальной защиты населения.

Надбавка за стаж непрерывной работы начисляется ежемесячно.

Размер надбавки за стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к должностному окладу служащего и составляет:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
Свыше 1 года	10
Свыше 3 лет	15
Свыше 5 лет	20
Свыше 10 лет	25
Свыше 15 лет	30

В стаж работы, дающий право на установление служащему надбавки за стаж непрерывной работы, засчитывается время работы в учреждениях органов службы занятости населения и организациях социальной защиты населения. Периоды работы при исчислении стажа непрерывной работы суммируются.

Исчисление стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, состоит из подтверждения стажа работы, подсчета стажа работы, установления стажа работы и перерасчета стажа работы. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, архивная справка учреждений, выданная в установленном порядке. Подсчет и установление стажа работы, дающего право на установление надбавки за стаж непрерывной работы, осуществляются структурными подразделениями (работниками), к ведению которых отнесено кадровое обеспечение деятельности государственного учреждения. Установление стажа работы оформляется справкой о стаже работы. Перерасчет стажа работы осуществляется в порядке, предусмотренном для его подсчета и установления.

27. Надбавка за ученую степень устанавливается работникам, занимающим должности служащих (далее в настоящем пункте – служащие), которым присуждена ученая степень по профилю их работы в государственном учреждении. Служащим, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в государственном учреждении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Наличие ученой степени подтверждается дипломом государственного образца доктора наук или кандидата наук.

Надбавка за ученую степень начисляется ежемесячно.

Служащим, имеющим ученую степень кандидата наук, надбавка устанавливается в размере 10 процентов должностного оклада служащего.

Служащим, имеющим ученую степень доктора наук, надбавка устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада служащего.

28. Премияльная выплата при награждении начисляется работникам одновременно при их награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области.

К государственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся государственные награды Российской Федерации, включенные в государственную наградную систему Российской Федерации.

К ведомственным наградам Российской Федерации, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды, учрежденные федеральными органами государственной власти и иными федеральными государственными органами.

К наградам Архангельской области, в связи с награждением которыми начисляется премияльная выплата, относятся награды Архангельского областного Собрания депутатов, награды Губернатора Архангельской области, награды министерства труда, занятости и социального развития Архангельской области.

Премияльная выплата при награждении устанавливается в абсолютном размере.

Минимальный размер премияльной выплаты при награждении составляет 1000 рублей.

Положениями о системе оплаты труда определяются конкретные размеры премияльной выплаты при награждении не ниже минимального размера, определенного настоящим Положением.

29. Надбавка молодым специалистам устанавливается работникам, которые:

окончили образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации;

впервые приступили к выполнению трудовых обязанностей по специальности. Надбавка устанавливается также молодым специалистам, которые после окончания образовательной организации работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Надбавка молодым специалистам начисляется в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности. Надбавка молодым специалистам также начисляется, если в течение трех лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности, они имели перерывы в работе по специальности, сопровождавшиеся прекращением трудового договора и заключением нового.

Размер надбавки молодым специалистам составляет 20 процентов оклада (должностного оклада) работника.

30. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются работнику государственного учреждения трудовым договором

в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда. В трудовой договор работника государственного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания для начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), в том числе показатели и критерии эффективности деятельности работника и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премиям, предусмотренным подпунктами 1 и 2 пункта 22 настоящего Положения) и расчетный период (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 2 пункта 22 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок, предусмотренных подпунктами 4, 5 и 7 пункта 22 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера начисляются работнику государственного учреждения на основании приказов руководителя государственного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда и трудовыми договорами работников.

Премиальные выплаты по итогам работы начисляются работнику государственного учреждения на основании приказов руководителя государственного учреждения, издаваемых в соответствии с действующим в учреждении положением о системе оплаты труда, трудовыми договорами работников, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при их наличии). Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников определяется действующим в государственном учреждении положением о системе оплаты труда.

## **V. Выплаты социального характера и порядок их применения**

31. Выплатами социального характера (социальными выплатами) являются выплаты, предусмотренные настоящим разделом и финансируемые за счет фондов оплаты труда государственных учреждений.

32. К выплатам социального характера относится материальная помощь.

33. Материальная помощь может быть оказана работнику государственного учреждения в связи со значимыми событиями в его жизни (рождение ребенка, вступление в брак, тяжелая болезнь работника, тяжелая болезнь или смерть близких родственников, стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии) за счет экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана за счет экономии фонда оплаты труда близким родственникам работника государственного учреждения в связи с его смертью.

Материальная помощь начисляется единовременно в абсолютном размере, если иное не предусмотрено областным законом.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель государственного учреждения на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника).

Положениями о системе оплаты труда определяются перечень оснований для оказания материальной помощи и порядок ее оказания в соответствии с настоящим пунктом.

## **VI. Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений**

34. Должностной оклад руководителя государственного учреждения устанавливается в кратном отношении к среднему должностному окладу работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им государственного учреждения, и составляет до 4 размеров указанного должностного оклада.

К основному персоналу государственного учреждения, определяемому в целях настоящего пункта, относятся работники, непосредственно обеспечивающие осуществление основных видов деятельности, предусмотренных уставом государственного учреждения.

Определяемые в целях настоящего пункта перечень должностей, профессий работников государственного учреждения, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, и порядок исчисления размера среднего должностного оклада работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя подведомственного государственного учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад руководителя вновь созданного государственного учреждения определяется исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Конкретные размеры должностных окладов руководителей государственных учреждений определяются исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных ему государственных учреждений. Размеры должностных окладов руководителей государственных учреждений могут быть дифференцированы в зависимости от численности работников и (или) других критериев, носящих объективный характер и определяемых в отношении подведомственных государственных учреждений исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя.

Должностной оклад устанавливается руководителю государственного учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжением об определении его размера исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя данного государственного учреждения. В трудовой договор руководителя государственного учреждения подлежит включению конкретный размер должностного оклада.

Должностной оклад руководителя государственного учреждения подлежит изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из рассчитанного за предшествующий финансовый год размера среднего должностного оклада работников, которые относятся к основному персоналу руководимого им государственного учреждения.

35. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений устанавливаются ниже должностного оклада руководителя соответствующего государственного учреждения на 10 процентов и 15 процентов соответственно.

Должностной оклад устанавливается заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения трудовым договором в соответствии с настоящим Положением, исходя из установленного размера должностного оклада руководителя соответствующего государственного учреждения. В трудовой договор заместителя руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения подлежит включению конкретный размер должностного оклада.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений подлежат изменению в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, один раз в год исходя из изменившихся размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений.

36. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителям, заместителям руководителей и главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с разделом III настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера начисляются в соответствии с трудовыми договорами работников на основании:

распоряжений исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей государственных учреждений;

приказов руководителей государственных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений.

37. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым руководителям и заместителям руководителей государственных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство государственным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении.



38. Премия за качественное руководство государственным учреждением устанавливается работникам с целью поощрения за общие результаты работы, направленной на надлежащее функционирование государственного учреждения и организацию осуществления им уставных видов деятельности.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство государственным учреждением являются:

1) достижение показателей плана деятельности государственного учреждения;

2) достижение показателей и критериев эффективности деятельности государственного учреждения отражающих:

содержание в надлежащем состоянии находящегося у государственного учреждения имущества, обеспечение его сохранности, недопущение ухудшения технического состояния имущества (за исключением ухудшений, связанных с нормативным износом имущества в процессе эксплуатации), использование имущества эффективно и строго по целевому назначению;

своевременное и полное рассмотрение обращений граждан и организаций;

рост средней заработной платы работников государственного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (без учета повышения заработной платы в соответствии с решением Правительства Архангельской области);

своевременная и правильная оплата труда работников государственного учреждения;

отсутствие замечаний органов государственного контроля (надзора), органов муниципального контроля, исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области, осуществляет функции и полномочия учредителя государственного учреждения, по результатам проверок деятельности государственного учреждения;

своевременное и полное представление отчетов о результатах деятельности государственного учреждения и об использовании закрепленного за ним государственного имущества Архангельской области;

своевременное и качественное выполнение изданных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации или нормативными правовыми актами Архангельской области распоряжений исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя государственного учреждения, предоставление качественной оперативной информации по письменным запросам учредителя в установленные сроки;

надлежащее исполнение иных обязанностей, возложенных на государственное учреждение его уставом, а также федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами, иными нормативными правовыми актами Архангельской области.

Весовое значение показателей плана деятельности государственного учреждения при определении наличия оснований начисления премии за качественное руководство государственным учреждением в отношении руководителей государственных учреждений составляет 55 процентов,

в отношении заместителей руководителей государственных учреждений определяется приказами руководителей государственных учреждений.

Перечни показателей и критериев эффективности деятельности государственных учреждений, предусмотренных абзацами четвертым – двенадцатым настоящего пункта, в отношении руководителей государственных учреждений определяются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных учреждений, в отношении заместителей руководителей государственных учреждений – приказами руководителей государственных учреждений.

Показатели и критерии эффективности деятельности государственного учреждения определяются в баллах за расчетный период. Расчетным периодом является календарный квартал. Эквивалент одного балла может определяться на период, превышающий расчетный период, но не более одного года. Период, за который определяется эквивалент одного балла, устанавливается распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных учреждений.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности государственного учреждения определяется в отношении руководителей государственных учреждений распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных учреждений, в отношении заместителей руководителей государственных учреждений – приказами руководителей государственных учреждений.

Премия за качественное руководство государственным учреждением снижается:

при применении к работнику дисциплинарного взыскания в расчетном периоде, за исключением случаев применения к работнику дисциплинарных взысканий, являющихся в соответствии с настоящим пунктом основаниями для неначисления премии;

при применении к работнику административного наказания за административное правонарушение в расчетном периоде, связанное с выполнением трудовых обязанностей работника;

при применении мер материальной ответственности в отношении работника в расчетном периоде.

Премия за качественное руководство государственным учреждением не начисляется:

при нарушении требований к структуре фонда оплаты труда работников государственного учреждения по итогам финансового года (в отношении руководителей государственных учреждений);

при применении к работнику дисциплинарного взыскания за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

при прекращении трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным пунктами 5 – 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры премии за качественное руководство государственным учреждением определяются исходя из количества баллов, полученных работниками в расчетном периоде. При этом эквивалент одного балла в рублях для руководителя государственного учреждения определяется путем деления распределенной ему части премиального фонда руководящего состава государственного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 52 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данным работником. Эквивалент одного балла в рублях для заместителей руководителя государственного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного учреждения части премиального фонда руководящего состава государственного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 52 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквиваленты одного балла утверждаются в отношении руководителя государственного учреждения распоряжением исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя подведомственного государственного учреждения, в отношении заместителей руководителя государственного учреждения – приказами руководителя государственного учреждения и подлежат изменению в случае изменения параметров, на основе которых они были рассчитаны. Работники государственного учреждения вправе ознакомиться с утвержденными эквивалентами одного балла.

Размеры премий за качественное руководство государственным учреждением определяются на основании собственной информации и информации, поступившей в течение премируемого периода от государственных органов, органов местного самоуправления, физических и юридических лиц, об основаниях для начисления премии за качественное руководство государственным учреждением:

распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей государственных учреждений;

приказами руководителей государственных учреждений – в отношении заместителей руководителей государственных учреждений.

Премии за качественное руководство государственным учреждением начисляются в абсолютных размерах.

Премии за качественное руководство государственным учреждением начисляются пропорционально фактически отработанному времени в премируемом периоде.

Премии за качественное руководство государственным учреждением начисляются ежемесячно (ежемесячные премии за качественное руководство государственным учреждением).

39. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу работника.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется:

в отношении руководителя государственного учреждения – исполнительным органом государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя;

в отношении заместителя руководителя государственного учреждения – руководителем государственного учреждения.

40. Надбавка за стаж непрерывной работы и премиальная выплата при награждении устанавливаются руководителям и заместителям руководителей государственных учреждений в соответствии с пунктами 26 и 28 настоящего Положения.

41. К стимулирующим выплатам, устанавливаемым главным бухгалтерам государственных учреждений, относятся:

- 1) премия за качественное руководство государственным учреждением;
- 2) премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) надбавка за стаж непрерывной работы;
- 4) премиальная выплата при награждении.

42. Премия за качественное руководство государственным учреждением начисляется главным бухгалтерам государственных учреждений на условиях и в порядке, предусмотренных пунктом 38 настоящего Положения (включая абзац двадцать второй пункта 38 настоящего Положения), с учетом особенностей, предусмотренных настоящим пунктом.

Основаниями для начисления премии за качественное руководство государственным учреждением является достижение показателей и критериев эффективности деятельности государственного учреждения, а именно:

надлежащее ведение бухгалтерского учета и налогового учета государственного учреждения;

своевременное и правильное составление финансово-плановых документов государственного учреждения;

обеспечение своевременного и правильного начисления и выплаты заработной платы и иных денежных сумм, причитающихся работникам государственного учреждения;

обеспечение своевременной и правильной уплаты налогов и сборов, страховых взносов в бюджеты государственных внебюджетных фондов;

обеспечение своевременной и правильной выплаты денежных сумм по гражданско-правовым договорам государственного учреждения;

своевременная и надлежащая подготовка и представление бухгалтерской (финансовой) отчетности, а также налоговых деклараций, налоговых расчетов и иных документов, представляемых в налоговые органы.

Основания для начисления премии за качественное руководство государственным учреждением могут быть дополнены приказами руководителей государственных учреждений в зависимости от объема должностных обязанностей главных бухгалтеров.

Количество баллов за различные показатели и критерии эффективности деятельности государственного учреждения, предусмотренные абзацами третьим – девятым настоящего пункта, определяется приказом руководителя государственного учреждения. При этом эквивалент одного балла в рублях для главного бухгалтера государственного учреждения определяется путем деления распределенной заместителям руководителя и главному бухгалтеру государственного учреждения части премиального фонда руководящего состава государственного учреждения, определенного в соответствии с пунктом 52 настоящего Положения, на максимальное количество баллов, которые могут быть получены за премируемый период данными работниками. Эквивалент одного балла утверждается приказом руководителя государственного учреждения и подлежит изменению в случае изменения параметров, на основе которых он был рассчитан. Главный бухгалтер государственного учреждения вправе ознакомиться с утвержденным эквивалентом одного балла.

43. Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Премияльная выплата за выполнение особо важных и сложных работ начисляется в абсолютном размере или в процентах к должностному окладу главного бухгалтера.

Размер премиальной выплаты за выполнение особо важных и сложных работ определяется в отношении главного бухгалтера государственного учреждения руководителем государственного учреждения.

44. Надбавка за стаж непрерывной работы и премиальная выплата при награждении устанавливаются главным бухгалтерам государственных учреждений в соответствии с пунктами 26 и 28 настоящего Положения.

45. Выплаты стимулирующего характера и условия их начисления устанавливаются руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения трудовым договором в соответствии с распоряжениями исполнительного органа государственной власти Архангельской области, который от имени Архангельской области осуществляет функции и полномочия учредителя государственного учреждения (в отношении

руководителя государственного учреждения), и приказами руководителя государственного учреждения (в отношении заместителей руководителя государственного учреждения, главного бухгалтера государственного учреждения). В трудовой договор руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения подлежат включению:

перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера; основания начисления устанавливаемых работнику премий, в том числе показатели и критерии эффективности деятельности государственного учреждения и количество баллов за каждый показатель, а также премируемые периоды (применительно к премии, предусмотренной подпунктом 1 пункта 37 и подпунктом 1 пункта 41 настоящего Положения);

конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок.

46. Выплаты стимулирующего характера начисляются на основании:

распоряжений исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, – в отношении руководителей государственных учреждений;

приказов руководителей государственных учреждений – в отношении заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений.

47. Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера государственного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать среднемесячную заработную плату остальных работников соответствующего государственного учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера государственного учреждения) более чем на предельный уровень соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных учреждений и среднемесячных заработных плат остальных работников государственных учреждений (далее – предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат) устанавливаются распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя, применительно к каждому государственному учреждению с учетом фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года среднеотраслевого уровня соотношения среднемесячных заработных плат и фактически сложившегося за три предшествующих финансовых года уровня соотношения среднемесячных заработных плат в конкретном государственном учреждении.

Распоряжениями исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных

государственных учреждений, утверждаются критерии определения предельных уровней соотношения среднемесячных заработных плат.

Предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат устанавливаются в кратности от 1 до 3.

Установленные предельные уровни соотношения среднемесячных заработных плат подлежат ежегодному пересмотру.

Для целей настоящего пункта среднемесячная заработная плата определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **VII. Требования к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений**

48. Фонд оплаты труда работников государственного учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых государственному учреждению из областного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

49. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда работников государственных учреждений составляет 40 процентов.

50. Предельная доля, указанная в пункте 49 настоящего Положения, подлежит контролю со стороны исполнительных органов государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных им государственных учреждений, по итогам каждого календарного квартала в течение финансового года.

51. Часть средств фонда оплаты труда работников государственного учреждения, направляемая на выплату премий (премиальных выплат), является стимулирующим фондом.

Объем средств стимулирующего фонда определяется как разница между общим объемом средств фонда оплаты труда работников государственного учреждения и объемом средств фонда оплаты труда работников государственного учреждения, направляемых на выплату окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера (компенсационных выплат), надбавок.

Средства стимулирующего фонда распределяются между административно-управленческим и вспомогательным персоналом государственного учреждения, с одной стороны, и основным персоналом государственного учреждения, с другой стороны, с учетом соблюдения требования о предельной доле оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников государственного учреждения (пункт 49 настоящего Положения).

52. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам административно-управленческого

и вспомогательного персонала, является стимулирующим фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

В стимулирующем фонде административно-управленческого и вспомогательного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении. Объем средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом административно-управленческого и вспомогательного персонала.

Средства премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала распределяются между руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером государственного учреждения, с одной стороны, и иными работниками, отнесенными к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, с другой стороны, с учетом требования о предельном уровне соотношения среднемесячных заработных плат (пункт 49 настоящего Положения).

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру государственного учреждения, является премиальным фондом руководящего состава государственного учреждения, делится между руководителем государственного учреждения и остальными работниками руководящего состава государственного учреждения и направляется на выплату премий за качественное руководство государственным учреждением.

Часть средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенная иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственного учреждения, направляется на выплату премиальных выплат по итогам работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату премиальных выплат по итогам работы или на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда руководящего состава государственного учреждения сэкономленные средства направляются на иные выплаты (за исключением премий за качественное руководство государственным учреждением).

При образовании экономии средств премиального фонда административно-управленческого и вспомогательного персонала, распределенных иным работникам, отнесенным к административно-управленческому и вспомогательному



персоналу государственного учреждения, сэкономленные средства направляются в последний премируемый период календарного квартала на выплату премиальных выплат по итогам работы тем работникам, в отношении которых в этот премируемый период не были приняты решения о начислении премиальной выплаты. Размеры этих премиальных выплат по итогам работы определяются в соответствии с абзацем седьмым пункта 23 настоящего Положения.

53. Часть средств стимулирующего фонда, направляемая на выплату премий (премиальных выплат) работникам основного персонала, является стимулирующим фондом основного персонала.

В стимулирующем фонде основного персонала могут резервироваться средства, направляемые на выплату премиальных выплат за выполнение особо важных и сложных работ, премиальных выплат при награждении. Объем средств стимулирующего фонда основного персонала, резервируемых для направления на выплату указанных премий (премиальных выплат), определяется в соответствии с положением о системе оплаты труда.

Часть средств стимулирующего фонда основного персонала, за исключением зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, является премиальным фондом основного персонала и направляется на выплату премий за интенсивность и высокие результаты работы.

При образовании экономии средств стимулирующего фонда основного персонала, зарезервированных в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта, сэкономленные средства направляются на выплату дополнительных премий за интенсивность и высокие результаты работы или на иные выплаты.

При образовании экономии средств премиального фонда основного персонала сэкономленные средства расходуются в соответствии с абзацем восемнадцатым пункта 24 настоящего Положения.

54. Государственные учреждения должны обеспечивать соблюдение требований к структуре фондов оплаты труда работников государственных учреждений, установленных настоящим Положением.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  
к Отраслевому положению об оплате  
труда в государственных казенных  
учреждениях Архангельской области  
в сфере содействия занятости  
и социальной защиты населения

**КАТЕГОРИИ**

**должностей (профессий) работников, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных казенных учреждений Архангельской области в сфере содействия занятости и социальной защиты населения**

1. Административно-управленческий персонал:
  - 1) руководитель государственного учреждения;
  - 2) заместитель руководителя (независимо от конкретного наименования должности);
  - 3) главный бухгалтер;
  - 4) бухгалтер;
  - 5) документовед;
  - 6) заместитель главного бухгалтера;
  - 7) инженер-программист (программист);
  - 8) инженер по охране труда;
  - 9) специалист по кадрам;
  - 10) юрисконсульт;
  - 11) экономист.
2. Вспомогательный персонал:
  - 1) водитель автомобиля;
  - 2) гардеробщик;
  - 3) дворник;
  - 4) истопник;
  - 5) курьер;
  - 6) обработчик справочного и информационного материала;
  - 7) оператор электронно-вычислительных машин и вычислительных машин;
  - 8) переплетчик документов;
  - 9) рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
  - 10) сторож (вахтер);
  - 11) уборщик служебных помещений.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  
к Отраслевому положению об оплате  
труда в государственных казенных  
учреждениях Архангельской области  
в сфере содействия занятости  
и социальной защиты населения

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
--	---

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе  
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

1 квалификационный уровень	4140
2 квалификационный уровень	4550
3 квалификационный уровень	4970
4 квалификационный уровень	5380
5 квалификационный уровень	6010



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3  
к Отраслевому положению об оплате  
труда в государственных казенных  
учреждениях Архангельской области  
в сфере содействия занятости  
и социальной защиты населения

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ  
общеотраслевых профессий рабочих**

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	2610
2 квалификационный уровень	2760
2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	2826



ПРИЛОЖЕНИЕ № 4  
к Отраслевому положению об оплате  
труда в государственных казенных  
учреждениях Архангельской области  
в сфере содействия занятости  
и социальной защиты населения

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**показателей и критериев оценки эффективности деятельности**  
**работников государственных казенных учреждений Архангельской**  
**области в сфере содействия занятости и социальной защиты населения**

<b>Наименование показателя эффективности деятельности работников государственных казенных учреждений Архангельской области в сфере содействия занятости и социальной защиты населения</b>	<b>Критерии оценки</b>	<b>Количество баллов</b>
1	2	3
1. Качественное выполнение работником своих должностных обязанностей	отсутствие нарушений сроков предоставления и ошибок при формировании заявок на финансирование предоставления мер социальной поддержки, выплатных документов для непосредственного предоставления мер социальной поддержки, отчетов о расходовании финансовых средств на предоставление мер социальной поддержки, предоставлении сведений для внесения в реестры и регистры получателей мер социальной поддержки	2 балла
	отсутствие нарушений при формировании регистров получателей государственных услуг в сфере занятости и социальной защиты населения, а также нарушений сроков предоставления и ошибок при формировании отчетов	2 балла

1	2	3
	отсутствие нарушений требований к порядку оказания государственных услуг, предусмотренных административными регламентами, иными нормативно-правовыми актами, регулирующими правила оказания государственных услуг в сфере занятости и социальной защиты населения	2 балла
	отсутствие случаев нарушения правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности, противопожарной безопасности	2 балла
	отсутствие нарушений по результатам проверок, осуществляемых исполнительными органами государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных государственных казенных учреждений, и органами государственного контроля (надзора)	2 балла
2. Своевременное и правильное рассмотрение заявлений и иных документов о предоставлении мер социальной поддержки	отсутствие нарушений сроков рассмотрения заявлений и иных документов о предоставлении мер социальной поддержки, а также ошибок при принятии решений (уведомлений) по вопросам, связанным с предоставлением мер социальной поддержки	5 баллов
3. Выполнение целевых (контрольных) показателей деятельности в сфере занятости населения	совокупное выполнение показателей в полном объеме	3 балла
4. Удовлетворенность граждан качеством предоставления государственных услуг государственного казенного учреждения	отсутствие жалоб граждан на качество оказания государственных услуг, признанных обоснованными по результатам проверок, осуществляемых исполнительными органами государственной власти Архангельской области, которые от имени Архангельской области осуществляют функции и полномочия учредителя подведомственных государственных казенных учреждений, и органами государственного контроля (надзора)	5 баллов

1	2	3
5. Информирование населения	участие (единичное или систематическое) работника в информировании населения о порядке и условиях предоставления государственных услуг государственного казенного учреждения	1 балл
6. Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей	наличие дисциплинарных взысканий, за исключением дисциплинарных взысканий за дисциплинарные проступки, предусмотренные пунктами 6, 7, 7.1, 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	минус 5 баллов

Примечание. При установлении количественных критериев оценки они доводятся до работников государственных казенных учреждений Архангельской области центров занятости и социальной защиты населения руководителями этих учреждений ежемесячно в абсолютных размерах.

