



УПРАВЛЕНИЕ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
ПО ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ЭНЕРГЕТИКЕ

П Р И К А З

20.04.2018

г. Барнаул

№ 34/20-ан

Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике

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 примерное Положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике.

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

3. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 04.04.2018.

Начальник управления

В.М. Локтюшов

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
Алтайского края по
промышленности и энергетике

от 20.04. 2018 № 34/20-011

Примерное положение
об оплате труда работников краевых государственных учреждений
(автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по
промышленности и энергетике

1. Настоящее примерное Положение об оплате труда работников краевых государственных учреждений (автономных, бюджетных), подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике (далее – «Примерное положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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») и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных бюджетных (автономных) учреждений (далее – «работники учреждений»), финансируемых за счет средств краевого бюджета, средств, полученных от приносящей доход деятельности, в соответствии со спецификой деятельности этих учреждений.

Примерное положение предусматривает минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда заместителей руководителей учреждений, подведомственных управлению Алтайского края по промышленности и энергетике (далее – «Учреждение»), главных бухгалтеров Учреждений,

2. Порядок оплаты труда работников учреждений разрабатывается в соответствии с настоящим примерным Положением, утверждается локальными нормативными актами Учреждений, и согласовывается с управлением Алтайского края по промышленности и энергетике (далее – «Учредитель»).

3. Условия оплаты труда, включая сведения о размерах должностных окладов работников учреждений, размерах повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работников учреждений.

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

служащих или профессиональных стандартов и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий на выполнение государственного задания, поступающих в установленном порядке этим Учреждениям из краевого бюджета, средств, поступающих от приносящей доход деятельности и из иных установленных законодательством источников.

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.

7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются руководителями Учреждений 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), сложности и объема выполняемой работы. (Таблица 1)

Таблица 1

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Предельные размеры повышающих коэффициентов
Общепрофессиональные 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 третьего уровня	2419	до 2,06
4	Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	4276	до 2,01

Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающие коэффициенты.

8. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке заработной платы и его размере принимается руководителем Учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом

обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

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

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

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

за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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.

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

9.1. 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 работодатель организует проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой, в случаях, установленных частью 1 статьи 17 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», а также учитывает результаты проводимой до 01.01.2014 аттестации рабочих мест по условиям труда.

9.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, производится оплата труда в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

9.4. Работникам учреждений устанавливаются доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

9.5. 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 персонализированная 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.

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

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывный работы;
- за наличие ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения, почетного звания заслуженного работника отрасли;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждениями почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие).

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с показателями и критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим примерным Положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности Учреждений по оказанию государственных услуг, утвержденной Учредителем или по согласованию с ним.

10.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в зависимости от фактической нагрузки, участия в выполнении решений вышестоящих краевых органов власти и реализации национальных проектов, государственных программ. При их установлении учитываются следующие показатели:

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

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

сотрудничество с зарубежными партнерами;

знание и применение в работе иностранных языков.

Размер выплаты определяется руководителями Учреждений, и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере не более 60 процентов в соответствии с установленными настоящим пунктом показателями. Выплата устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, по истечении которого сохраняется или отменяется на основании решения руководителя Учреждения. В случае уменьшения фактической нагрузки выплата может быть отменена по решению руководителя Учреждения.

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

10.3. Работникам учреждений устанавливаются ежемесячные выплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы. Данная выплата устанавливается штатным работникам учреждений 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

Ежемесячная выплата к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы устанавливается работникам учреждений КГБУ «Алтайский региональный ресурсный центр» и КАУ «Региональный институт развития энергоэффективности и альтернативной энергетики» за непрерывный стаж работы в Учреждении.

10.4. При наличии у работников учреждений ученой степени, соответствующей профилю деятельности Учреждения, устанавливается выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере:

за наличие ученой степени кандидата наук - 8 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени доктора наук - 16 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

При наличии у работников учреждений почетного звания заслуженного работника отрасли им устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, но не более 30 процентов.

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

10.5. В целях поощрения работников учреждений за качественное исполнение трудовых обязанностей устанавливаются следующие виды премий по итогам работы:

за отчетный период (месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, работ.

Периодичность, порядок и размер премиальных выплат по итогам работы осуществляются в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами Учреждений, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничиваются.

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств краевого бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от приносящей доход деятельности, и устанавливается в размере до 100 процентов должностного оклада.

При разработке критериев учитываются:

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении работ, мероприятий, проводимых в Учреждении;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

Премия за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, работ выплачивается работникам учреждений одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных заданий, работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

Критериями премирования за выполнение особо важных, сложных и срочных заданий, работ являются:

инициатива, творческий подход к выполнению особо важных и срочных работ;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

подготовка и издание авторских материалов;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

10.6. 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 Учреждения, а также средств, полученных от иной приносящей доход деятельности и направленных на оплату труда работников.

Порядок премирования работников Учреждений определяется Положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом Учреждения.

Премирование каждого конкретного работника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей, изложенных в трудовом договоре.

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

По каждому структурному подразделению руководителями Учреждений устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

11. Норматив численности заместителей руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от фактической численности работников учреждения, сложившейся за последние 12 месяцев, предшествующих пересмотру этого норматива, с учетом особенностей Учреждения, видов деятельности и организации управления этой деятельностью (таблица 3):

Таблица 3

Фактическая численность работников учреждения (организации), чел.	Число заместителей руководителя учреждения (организации), 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 Учреждения пересматривается Учредителем не чаще одного раза в год.

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

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

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы заместителей руководителей Учреждений и главных бухгалтеров

устанавливаются с учетом положений пунктов 7-8 настоящего примерного Положения.

Выплаты компенсационного характера заместителям руководителей Учреждений, главным бухгалтерам осуществляются в соответствии с пунктами 9-9.5 настоящего примерного Положения, и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

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

Выплаты стимулирующего характера главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются с учетом положений пунктов 10-10.6 настоящего примерного Положения

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.

Заместителям руководителей Учреждений, главным бухгалтерам размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с пунктом 13 настоящего примерного Положения.

13. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимают руководители Учреждений на основании письменного заявления работника. Размер материальной помощи, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.