



УПРАВЛЕНИЕ ДЕЛАМИ
ГУБЕРНАТОРА И ПРАВИТЕЛЬСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПРИКАЗ

« 1 » октября 2019 г.

№ 140 - ОД

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Постоянное представительство Алтайского края в городе Москве»

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» п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Постоянное представительство Алтайского края в городе Москве».

2. Настоящий приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 01.10.2019.

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

Управляющий делами

А.Н. Степанов

УТВЕРЖДЕНО

приказом управления делами
Губернатора и Правительства
Алтайского края

от 01.10. 2019 г. № 140-ОД

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Постоянное представительство Алтайского края в городе Москве»

Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевого государственного казенного учреждения «Постоянное представительство Алтайского края в городе Москве» (далее – «Положение»), регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевого государственного казенного учреждения «Постоянное представительство Алтайского края в городе Москве», для которого управление делами Губернатора и Правительства выполняет функции и полномочия учредителя (далее – «учреждение»).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников крайних государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов);

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

условия выплаты материальной помощи;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников.

4. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем и согласовывается с управлением делами Губернатора и Правительства Алтайского края, и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения, наименования которых определены 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.

5. 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 без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Глава II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Раздел 1. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ

8. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к ним, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

9. Оклады (должностные оклады) работников учреждения устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными 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» с применением повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также на основании приложения к настоящему Положению.

Применение указанных повышающих коэффициентов образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, которые применяются при исчислении компенсационных и стимулирующих выплат и иных повышающих коэффициентов к окладам (ставка).

10. Оклады (должностные оклады), ставка заработной платы по квалификационным уровням рассчитываются на основе дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание учреждения. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций,

выполнение которых предусмотрено при замещении соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности, с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

11. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Персональный повышающий коэффициент, устанавливаемый работникам учреждения, не может превышать 4,0.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы конкретизируется в трудовых договорах работников.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Раздел 2. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

13. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников.

14. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденными 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», работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (долж-

ностей), 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.

15. Выплаты работникам учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

16. Ежемесячная доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтвержденный доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Ежемесячная доплата устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы только по основной должности.

17. В случае если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, 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 выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями и за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и установленным минимальным размером оплаты труда.

Раздел 3. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

18. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;
- ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- ежемесячная выплата за наличие ученой степени, почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- единовременные (разовые) премии.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим Положением.

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

19. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях материального стимулирования труда квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников в учреждении.

Критериями для определения выплаты являются:

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;

непосредственное участие в реализации федеральных и краевых государственных программ;

особая сложность и ответственность выполняемой работы;

высокая результативность и оперативность выполняемой работы.

Размер выплаты устанавливается не более 500 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

20. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается в размере не более 400 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При определении размеров ежемесячной выплаты за качество выполняемой работы следует учитывать:

успешное, добросовестное и ответственное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициатива, творческий подход к делу, применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

21. Решение об установлении ежемесячных выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ работникам учреждения и её размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

По решению руководителя учреждения выплата работнику может быть снижена или отменена при несоответствии вышеуказанным критериям или нарушении трудовой дисциплины. Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является приказ руководителя учреждения с указанием причины.

22. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения за исключением работников, работающих на условиях совместительства. Назначение и начисление выплаты за стаж непрерывной работы производится дифференцированно в зависимости от стажа работы, дающего право на назначение выплаты, в следующих размерах:

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
более 15 лет	30

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

В стаж для установления названной ежемесячной выплаты также включаются периоды замещения должностей государственной гражданской службы и иные периоды замещения должностей, включаемых в стаж государственной гражданской службы в соответствии с законом Алтайского края от 28.10.2005 № 78-ЗС «О государственной гражданской службе Алтайского края», должностей муниципальной службы, независимо от профиля и специальности.

При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за стаж непрерывной работы начисляется на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по основному месту работы.

Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.

23. При наличии у работника ученой степени, почетного звания, ему устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук – 8 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 3000 рублей в месяц;

при наличии ученой степени доктора наук – 16 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, но не более 7000 рублей в месяц;

при наличии почетного звания – 10 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются со дня их присвоения.

24. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются в размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Работникам устанавливаются следующие виды премий:

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

за выполнение особо важных и срочных работ, ответственных поручений.

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

При разработке критериев учитывается:

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

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

26. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, ответственных поручений выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения.

27. Работникам учреждения по основному месту работы выплачиваются единовременные (разовые) премии:

в связи с награждением государственными, региональными и ведомственными наградами;

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

28. Премирование осуществляется:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно – по решению руководителя учреждения;

руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

29. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

Глава III. ВЫПЛАТА МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

30. Из фонда оплаты труда работникам учреждения производится выплата материальной помощи в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при возникновении чрезвычайных обстоятельств.

31. Материальная помощь к отпуску выплачивается при предоставлении очередного ежегодного отпуска работнику учреждения в размере 2-х окладов (должностных окладов). При разделении отпуска на части согласно части первой статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь выплачивается при предоставлении одной из частей отпуска, которая должна составлять не менее 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска.

32. Материальная помощь в случае возникновения чрезвычайных обстоятельств выплачивается при предоставлении подтверждающих факт события документов. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда по приказу руководителя.

К чрезвычайным обстоятельствам, при наступлении которых выплачивается материальная помощь, относятся: временная нетрудоспособность в результате длительной болезни, потеря имущества в результате пожара, кражи или иной чрезвычайной ситуации, смерть близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети).

Глава IV. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

33. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

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

34. 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:

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 пересматривается управлением делами Губернатора и Правительства Алтайского края не чаще одного раза в год.

35. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с разделом 2 главы II настоящего Положения.

36. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 главы II настоящего Положения и локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом достижения целевых показателей эффективности их работы, определяемых руководителем учреждения.

37. Порядок и размер выплаты материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается в трудовых договорах в соответствии с главой III настоящего Положения.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников краевых государственных
казенных учреждений,
подведомственных управлению делами
Губернатора и Правительства
Алтайского края

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ

№ п/п	Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих	Минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, руб.	Повышающий коэффициент по профессиональным квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы с учетом повышающего коэффициента по профессиональным квалификационным группам, руб.
1.	Диспетчер	2178	1,88	4095
2.	Старший диспетчер	2178	1,96	4269
3.	Бухгалтер	2419	2,06	4984
4.	Инженер по ремонту	2419	1,88	4548
5.	Специалист по связям с общественностью	2419	1,88	4548
6.	Ведущий специалист по связям с общественностью	2419	2,06	4984
7.	Начальник отдела	4276	2,01	8595
8.	Дворник	1908	1,09	2080
9.	Уборщик служебных помещений	1908	1,09	2080
10.	Водитель автомобиля	2178	1,96	4269