



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(Минсоцзащита Алтайского края)

П Р И К А З

дд. 10. 2019

№ 28/17/375

г. Барнаул

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» и краевого государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт региональных медико-экологических проблем»

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» приказываю:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» и краевого государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт региональных медико-экологических проблем».

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

Министр

Н.В. Оськина

УТВЕРЖДЕНО

приказом Министерства
социальной защиты
Алтайского края

от 06.10.2019 № 27/П/375

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» и краевого государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт региональных медико-экологических проблем»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» и краевого государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт региональных медико-экологических проблем» (далее – «Примерное положение») регулирует порядок, условия оплаты труда работников краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» и краевого государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт региональных медико-экологических проблем» (далее – «учреждения»).

1.2. Настоящее 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»).

1.3. Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждений, локальными актами Министерства социальной защиты Алтайского края (Минсоцзащита Алтайского края) и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом: положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов; установленных государственных гарантий оплаты труда; перечня видов выплат компенсационного характера, установленного разделом 3 настоящего Примерного положения;

перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного разделом 4 настоящего Примерного положения;
условий настоящего Примерного положения;
рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, территориальных отраслевых соглашений;
мнения соответствующих профсоюзных организаций.

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

1.6. Оплата труда работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.7. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), сложности и объема выполняемой работы.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

1.9. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Размер часовой ставки заработной платы рассчитывается исходя из оклада (должностного оклада) работника путем деления его на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году (в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели).

1.10. Условия оплаты труда руководителей учреждений осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда руководителей.

1.11. Оплата труда работников учреждения определяется трудовым договором исходя из условий, результативности труда, особенностей деятельности учреждения и работника в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

При составлении штатного расписания используются следующие принципы:

расчет необходимого количества штатных должностей производится с преимущественным использованием показателей государственного задания;
учитывается возможность максимальной оптимизации штатных долж-

ностей.

1.13. 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 может пересматриваться не чаще одного раза в год Минсоцзащитой Алтайского края.

Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, не может превышать 90 % среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

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

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

1.15. Размер средств на оплату труда работников учреждений может быть уменьшен при условии уменьшения объема предоставляемых ими государственных услуг, а также с учетом других требований действующего законодательства.

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

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

2. Порядок установления окладов (должностных окладов) работников учреждений

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений определяются трудовыми договорами на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификацион-

ным группам.

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

2.2. Оклады (должностные оклады) работников, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок, устанавливаются в размерах, указанных в приложении к настоящему Примерному положению.

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

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

2.5. К окладам (должностным окладам) специалистов учреждений, работающих в сельской местности, применяется повышающий коэффициент, установленный в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, который образует новый оклад (должностной оклад) и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат и при установлении иных повышающих коэффициентов.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат в пределах утвержденного фонда оплаты труда и не может превышать 4,0.

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

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

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

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, примерными положениями и положениями об оплате труда работников учреждений и утвержденным перечнем видов выплат компенсационного характера.

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

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком установления выплат компенсационного характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

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

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

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

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

В целях определения размера указанных выплат руководители учреждений организуют проведение специальной оценки условий труда, разрабатывают и реализуют мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсут-

ствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии со статьями 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителями учреждений по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Конкретные размеры выплат определяются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтвержденный доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной доплаты к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, работникам и руководителям учреждений устанавливается трудовым договором по согласованию с Минсоцзащитой Алтайского края. Ежемесячная процентная доплата к окладу (должностному окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается только по основной должности.

3.6. 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.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера и порядком установления выплат

стимулирующего характера работникам краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работникам учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденным постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375, и настоящим Примерным положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

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

4.2. Размеры выплат за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ устанавливаются в соответствии с критериями на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3. Работникам учреждений устанавливается ежемесячная выплата за выслугу лет в следующих размерах:

Выслуга лет	Размер выплаты (в процентах к окладу (должностному окладу))
от 1 года до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
от 15 лет и выше	30

Для исчисления ежемесячной выплаты за выслугу лет в нее включаются периоды работы в данном учреждении или периоды работы по аналогичной специальности (профессии), с учетом профессиональных знаний и навыков, необходимых для исполнения должностных обязанностей (работ).

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

при наличии ученой степени кандидата наук – 8 %, но не более 3000 рублей в месяц;

при наличии ученой степени доктора наук – 16 %, но не более 7000 рублей в месяц;

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслужен-

ный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения – 8 %;

при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения – 16 %.

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

4.5. Премииальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) осуществляются в порядке, размерах, установленных локальными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

При разработке критериев учитывается:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

наличие поощрений и (или) положительных отзывов о деятельности работника;

инициативность и применение в работе современных форм и методов организации труда;

интенсивность и напряженность работы;

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

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

написание и издание авторских материалов;

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

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

5. Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи работникам и ее конкретных размерах принимают руководители учреждений на основании письменных заявлений работников.

Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений принимает Минсоцзащита Алтайского края на основании трудового договора, заявлений руководителей учреждений и Положения об оплате труда руководителей учреждений.

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

Размер материальной помощи руководителям учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются Положением об оплате труда руководителей учреждений.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Примерному положению об оплате труда работников краевого автономного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Алтайского края» и краевого государственного бюджетного учреждения «Научно-исследовательский институт региональных медико-экологических проблем»

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам должностей работников сферы научных исследований и разработок

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальные размеры окладов (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	младший научный сотрудник, научный сотрудник	3240
2 квалификационный уровень	старший научный сотрудник	4620
3 квалификационный уровень	ведущий научный сотрудник	5364
4 квалификационный уровень	главный научный сотрудник	6214