



**ИНСПЕКЦИЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КОНТРОЛЯ
И КОНТРОЛЯ В СФЕРЕ ЗАКУПОК АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(Инспекция госфинконтроля Алтайского края)**

П Р И К А З

04.02.2020

№ 2-н

г. Барнаул

Об утверждении Положения об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края

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 Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края (приложение).

2. Руководителям краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края, организовать разработку и принятие локальных нормативных актов, регламентирующих порядок оплаты труда работников учреждений.

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

Руководитель инспекции



Д.В. Малыхин

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО
приказом инспекции
финансово-экономического
контроля и контроля в сфере
закупок Алтайского края
от 04.02.2020 № 2-н

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных инспекции финансово-экономического контроля и контроля в сфере закупок Алтайского края (далее соответственно – «Положение», «Инспекция»), 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».

1.2. Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников краевых государственных казенных учреждений, подведомственных Инспекции (далее – «учреждение»), и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов) и размеры окладов (должностных окладов);

порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

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

условия оказания материальной помощи.

1.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем, согласовывается с Инспекцией и включает в себя все должности работников, которые должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональных стандартах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими

условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

1.5. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения не может быть выше расчетного среднемесячного уровня оплаты труда государственных служащих Инспекции.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждения и расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных служащих Инспекции определяются в соответствии с пунктом 2.2 Положения об установлении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета, утвержденного постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375.

II. Основные условия оплаты труда работников

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы, в соответствии со следующими размерами:

Наименование должности	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
Начальник отдела	7345
Заместитель начальника отдела	6384
Консультант	6035
Главный специалист	5509
Ведущий специалист	4985

2.3. К окладу (должностному окладу) работника учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) работника устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности осуществляемой 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 и не может превышать 4,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается как на определенный период времени, так и на неопределенный срок.

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

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

2.4. Индексация окладов (должностных окладов) в учреждении осуществляется на основании нормативных правовых актов Алтайского края.

III. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются 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.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) работника или в абсолютных величинах.

Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, 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 работодатели организуют проведение специальной оценки условий труда.

3.2.2. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.3. Выплаты компенсационного характера 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.

3.2.4. 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, в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации, в виде ежемесячной процентной надбавки к окладу (должностному окладу).

3.2.5. В случае, если месячная заработная плата работников учреждения (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и иных выплат в соответствии с действующим законодательством) и установленным минимальным размером оплаты труда.

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- ежемесячные выплаты за качество выполняемых работ;
- ежемесячные выплаты за стаж работы;
- ежемесячные выплаты за наличие ученой степени;
- ежемесячные выплаты за наличие 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).

Выплаты стимулирующего характера в учреждении устанавливаются работнику в соответствии с коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения.

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и составляет не более 230 процентов в месяц (в соответствии с установленными критериями).

Критериями для определения выплаты являются:

- привлечение работника к выполнению непредвиденных работ;
- особая сложность и ответственность выполняемой работы;
- высокая результативность и оперативность выполняемой работы;
- соблюдение установленных сроков подготовки и согласования находящихся в производстве документов.

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и составляет

не более 230 процентов в месяц (в соответствии с установленными критериями).

Критериями для определения выплаты являются:

применение в работе современных форм и методов организации труда;
проявление инициативы и творческий подход к делу;

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

По решению руководителя учреждения выплаты работнику за интенсивность и высокие результаты работы и за качество выполняемых работ могут быть снижены или отменены при несоответствии вышеуказанным критериям или нарушении трудовой дисциплины.

Основанием для изменения размера или прекращения соответствующей выплаты работнику является приказ руководителя учреждения с указанием причины.

4.1.3. Ежемесячная выплата за стаж работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты, процент от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 лет и выше	30

В период, дающий право на получение ежемесячной выплаты за стаж работы, включаются периоды работы работников в данном учреждении, в аналогичных учреждениях, в других организациях по аналогичной специальности, на должностях государственной и муниципальной службы.

4.1.4. При наличии у работника ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, ему устанавливается выплата к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

за наличие ученой степени доктора наук – 25 процентов от оклада (должностного оклада), но не более 7000 рублей в месяц;

за наличие ученой степени кандидата наук – 10 процентов от оклада (должностного оклада), но не более 3000 рублей в месяц.

При наличии у работника почетного звания заслуженного работника ему устанавливается соответствующая выплата в процентном отношении к окладу (должностному окладу), но не более 20 процентов.

Выплата за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается только по основной работе со дня присвоения. При наличии у работника двух почетных званий выплата устанавливается по одному из оснований.

4.1.5. В целях поощрения работников устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

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

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется в порядке и размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ и поручений Инспекции.

4.1.6. Единовременные (разовые) премии выплачиваются работникам в связи с:

государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

награждением правительственными, региональными, ведомственными наградами;

присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации, Алтайского края.

4.2. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с настоящим разделом. Выплаты стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.3. Распределение и выплата работникам премиальных выплат по результатам труда производятся на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией или иным представительным органом работников (при наличии).

V. Условия оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения

5.1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения и конкретизируются в трудовых договорах.

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.

5.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера

заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

5.3. 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, и может пересматриваться Инспекцией не чаще одного раза в год:

Фактическая численность работников учреждения, человек	Число заместителей руководителя учреждения, единиц
до 30	1
от 31 до 70	2
от 71 до 150	3
от 151 до 400	4
от 401 до 800	5
801 и более	по согласованию с учредителем

VI. Оказание материальной помощи

6.1. Работникам учреждения выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в год. Размер материальной помощи определяется из размера должностного оклада на момент выплаты материальной помощи.

6.2. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника.

6.3. Если материальная помощь не была выплачена работнику в течение календарного года, она выплачивается в конце года пропорционально времени, отработанному в текущем календарном году. При увольнении работника материальная помощь выплачивается в размере, пропорционально времени отработанному в календарном году.

6.4. Оказание материальной помощи не осуществляется, если работник:
в течение полного календарного года находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в течение полного календарного года находился в отпуске без сохранения заработной платы.

6.5. В случае если на момент увольнения работника, материальная помощь была выплачена ему в текущем календарном году, то выплаченная материальная помощь удержанию не подлежит.

6.6. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения работнику может быть оказана материальная помощь в случаях:

- рождения ребенка;
- вступления в брак;
- смерти супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей);

продолжительной болезни работника (более 2 месяцев);
утраты имущества вследствие кражи, пожара, иного стихийного бедствия.

Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника и представленных документов, подтверждающих наступление соответствующего события.