

Комитет занятости населения Республики Алтай

ПРИКАЗ

от « 4 » февраля 2013 года

№ 12

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Центр оказания государственных услуг и технического сопровождения в сфере занятости населения в Республике Алтай»

На основании постановления Правительства Республики Алтай «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай» от 5 ноября 2008 года № 252, а также в целях стимулирования работников к оказанию качественных услуг в бюджетной сфере и повышению заинтересованности конечных результатов **п р и к а з ы в а ю**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Центр оказания государственных услуг и технического сопровождения в сфере занятости населения в Республике Алтай».

2. Директору учреждения, подведомственного Комитету занятости населения Республики Алтай, до «08» февраля 2013 года по согласованию с представительными органами работников утвердить положение об оплате труда работников учреждений с учетом Примерного положения, утвержденного пунктом 1 настоящего Приказа.

3. Настоящий Приказ распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2013 года.

4. Настоящий Приказ опубликовать на официальном сайте Комитета занятости населения Республики Алтай.

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Председатель Комитета

Г.Н.Пильтин

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Центр оказания государственных услуг и технического сопровождения в сфере занятости населения в Республике Алтай»

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников Автономного учреждения Республики Алтай «Центр оказания государственных услуг и технического сопровождения в сфере занятости населения в Республике Алтай», (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай», регулирует условия оплаты труда работников автономного учреждения (далее – учреждение).

2. Настоящее Положение включает в себя:

а) порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ);

б) порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);

в) условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей;

г) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

д) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

е) порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат.

3. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по ПКГ, оклады (должностные оклады) работников, занимающих должности служащих (осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Оплата труда работников занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

6. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет произ-

водственную деятельность в порядке совместительства), производится раздельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7. Финансовое обеспечение расходов на оплату труда работников учреждения осуществляется в пределах объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Алтай, предусмотренных на соответствующий финансовый год.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с минимальными размерами окладов (должностных окладов):

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень | Должность | Минимальный размер оклада (должностного оклада), руб. | Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям |
|-------|---|--|---|---|
| 1. | ПКГ «общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | 2417 | |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | кассир | | до 0,02 |
| 2. | ПКГ «общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | 3848 | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | бухгалтер, программист, эксперт, юристкон- | | до 0,03 |

| | | сульт | | |
|------|----------------------------|---|--|-----------------|
| 2.2. | 2 квалификационный уровень | бухгалтер II категории, программист II категории, эксперт II категории | | от 0,03 до 0,1 |
| 2.3. | 3 квалификационный уровень | бухгалтер I категории, программист I категории, эксперт I категории | | от 0,1 до 0,21 |
| 2.4. | 4 квалификационный уровень | ведущий бухгалтер | | от 0,21 до 0,32 |

9. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающих должности служащих, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу):

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельских населенных пунктах.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения, занимающим должности служащих, с учетом сложности трудовой функции, а также в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ в соответствии с пунктом 8 настоящего Положения.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, результата его аттестации.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором учреждения в отношении конкретного работника учреждения, занимающего должность служащего, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Конкретизация указанных оснований установления персонального повышающего коэффициента осуществляется локальным нормативным актом, принимаемым учреждением.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) работника учреждения, занимающего должность служащего, не может превышать 1,7.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственной службе занятости населения.

Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет- до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет- до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет- до 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет- до 0,30.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельских населенных пунктах может устанавливаться отдельным категориям руководителей (за исключением директора учреждения, его заместителей) и специалистов, работающих и проживающих в сельских населенных пунктах - до 0,25.

Перечень должностей, по которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельских населенных пунктах и размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за работу в сельских населенных пунктах утверждаются директором учреждения по согласованию с представительным органом работников.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

16. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также – рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми размерами окладов:

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень | Профессии рабочих | Минимальный оклад, руб. |
|-------|--|-----------------------------|-------------------------|
| 1. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | 2165 |
| 1.1 | 1 квалификационный уровень | уборщик служебных помещений | |
| 2. | ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | 2646 |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | |

17. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

18. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу рабочего не может превышать 1,5.

19. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - до 0,05;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет - до 0,1;

при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - до 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - до 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет - до 0,30.

20. С учетом условий труда рабочим устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

21. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда директора учреждения и его заместителей

22. Должностной оклад директора учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252.

23. Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора этого учреждения.

24. С учетом условий труда директору учреждения, заместителям директора учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

25. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии выплаты премии устанавливаются Комитетом занятости населения Республики Алтай (далее также – Комитет) в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения.

Руководителю учреждения могут быть выплачены премии при поощрении их органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также ему могут быть выплачены иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Премирование руководителя учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения осуществляется по решению Комитета за счет субсидий из республиканского бюджета Республики Алтай, предоставляемых на эти цели в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации из расчета до 5 процентов нормативных затрат на оплату труда персонала, участвующего непосредственно в оказании государственной услуги.

Иные премии в соответствии с настоящим пунктом и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения руководителю учреждения выплачиваются по решению Комитета в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет средств, предусмотренных на выполнение государственного задания.

26. В целях поощрения заместителей директора учреждения им могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего;

премии при поощрении их органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами.

Заместителям директора учреждения могут устанавливаться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения заместителям директора учреждения устанавливаются по решению директора учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного учреждению в республиканском бюджете Республики Алтай на соответствующий финансовый год.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

27. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденными постановлением Правительства Республики Алтай

от 5 ноября 2008 года № 252, работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

28. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах фонда оплаты труда соответствующего учреждения. Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

Перечень конкретных работ, рабочих мест и размеры повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, включаются в локальные нормативные правовые акты (коллективные договоры) одновременно с мероприятиями по улучшению условий труда.

Директор учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, в сроки, установленные законодательством.

Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

29. Конкретные размеры районного коэффициента и условия применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

30. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии

(должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

32. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

33. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, путем установления доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Расчет части оклада, (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

34. Оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

35. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нор-

мативными правовыми актами Республики Алтай, содержащими нормы трудового права.

36. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

37. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденными постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай», работникам могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор учреждения. При этом наименование выплаты стимулирующего характера, порядок и условия ее выплаты включаются в положение об оплате труда работников учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

38. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда.

39. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При определении размеров выплаты за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется учитывать:

- напряженность работы;
- особый режим работы;
- участие в организации и проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

40. Выплаты за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

поощрении ведомственными наградами, в том числе награждении почетной грамотой, нагрудным знаком, присвоении почетного звания, объявлении благодарности.

41. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности и критериев оценки работы по решению директора учреждения.

Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы утверждаются директором учреждения по согласованию с Комитетом и с учетом мнения представительного органа.

42. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) и максимальными размерами не ограничен.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат

43. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь:

при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск;

в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость в платном лечении или приобретении дорогостоящих лекарств при хронических заболеваниях, в случае предоставления подтверждающих документов), смерти близких родственников.

Материальная помощь при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск может быть оказана в размере не более одного оклада (должностного оклада) в год. В других случаях размер материальной помощи определяется индивидуально в каждом конкретном случае.

44. Директор учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам учреждения единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам.

Рекомендуемые размеры указанной единовременной выплаты – не более одного должностного оклада.

45. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает директор учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. При этом наименования указанных выплат, условия и порядок их осуществления отражаются в соответствующем Положении, утверждаемом локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения.