

Дата: 24.12.2024 г.

Номер гос.регистрации: 0680

КОМИТЕТ ПО МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ
РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

АЛТАЙ РЕСПУБЛИКАНЫН
ЖАШӨСКҮРІМ ПОЛИТИКАЗЫНЫН
КОМИТЕДИ

ПРИКАЗ

ЖАКАРУ

24.12.2024 № П-16-01/0003

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Центр молодежной политики, военно-патриотического воспитания и допризывной подготовки граждан в Республике Алтай», подведомственного Комитету по молодежной политике Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера»

В соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Центр молодежной политики, военно-патриотического воспитания и допризывной подготовки граждан в Республике Алтай», подведомственного Комитету по молодежной политике Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера».

2. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2024 г.

3. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Временно исполняющий
обязанности председателя



О.Г. Кыдыева

УТВЕРЖДЕНО
Приказом Комитета
по молодежной политике
Республики Алтай
24.12.2024 № П-16-01/0003

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай
«Центр молодежной политики, военно-патриотического воспитания и
допризывной подготовки граждан в Республике Алтай»,
подведомственного Комитету по молодежной политике Республики Алтай,
по виду экономической деятельности «Деятельность органов
государственного управления и местного самоуправления по вопросам
общего характера»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее - постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252) и определяет порядок и условия оплаты труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Центр молодежной политики, военно-патриотического воспитания и допризывной подготовки граждан в Республике Алтай», подведомственного Комитету по молодежной политике Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность органов государственного управления и местного самоуправления по вопросам общего характера» (далее соответственно - учреждение, Комитет) и включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ) и по уровням квалификации отдельных профессиональных стандартов;

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

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия выплаты единовременных выплат;

порядок формирования фонда оплаты труда.

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

3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4. Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

5. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

7. Наименования должностей служащих (профессий рабочих) учреждения, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94, наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

Профессиональные стандарты в части требований к квалификации применяются учреждением поэтапно на основе утвержденных им с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается правовым актом учреждения в пределах установленной Правительством Республики Алтай предельной численности работников, а также в пределах объема средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

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

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

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые должности служащих, в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов работников, занимающих должности заместителей руководителей структурных подразделений учреждения, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности заместителей руководителей структурных подразделений, в соответствии с приложением № 2 к настоящему Примерному положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с приложением № 3 к настоящему Примерному положению.

10. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, правовым актом учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

11. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам):

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.

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

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

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

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

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

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим общеотраслевые должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям в соответствии с приложением № 1 к настоящему Примерному положению.

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

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

14. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных органах Республики Алтай и (или) государственных учреждениях Республики Алтай.

Рекомендуемые 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 свыше 5 лет - до 0,15.

15. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

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

III. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

17. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также - рабочие), устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим ПКГ общетраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», и на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в соответствии с приложением № 4 к настоящему Примерному положению.

18. Положением об оплате 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 и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

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

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу не может превышать 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размеру принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного рабочего.

20. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии рабочего, по которой работник осуществляет свою профессиональную деятельность.

Рекомендуемые 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 свыше 5 лет - до 0,15.

21. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

22. Рабочим могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

23. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

24. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Критерии оценки сложности труда для дифференцированного установления должностного оклада руководителю учреждения утверждаются Комитетом.

25. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

26. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Примерного положения.

27. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

28. Премииальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Комитета по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Комитетом, за соответствующий период, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам работы за год, рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Республики Алтай.

29. Руководителю учреждения производятся премиальные выплаты при поощрении его органами государственной власти Российской Федерации и Республики Алтай, поощрении ведомственными наградами, а также иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

30. Комитет вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии разделом VII настоящего Примерного положения.

31. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Примерного положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Примерного положения.

32. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения в соответствии с разделом VI и VII настоящего Примерного положения устанавливаются по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей) определяется нормативным правовым актом Комитета в кратности от 1 до 3.

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников

учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей) определяется нормативным правовым актом Комитета в кратности от 1 до 2.

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 33 настоящего Примерного положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

37. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. 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, являющимися приложением № 2 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, работникам в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;
доплата за 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;
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

39. 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.

40. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы 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.

41. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной 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.

42. 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:

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

в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада) за каждый день или 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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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.

43. 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.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

44. Конкретный размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

45. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем 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.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу).

VI. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

46. 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, являющимися приложением № 3 к постановлению Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за образцовое качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

47. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения по представлению уполномоченных руководителем лиц, отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат, период, за который выплачивается премия, устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в том числе премиальных выплат по итогам работы - на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

48. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не ограничены максимальными размерами.

49. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

50. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, награждении государственными наградами Российской Федерации;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении государственными наградами Республики Алтай;

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

51. Премию за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам единовременно по итогам выполнения

особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

52. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам единовременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность работы;

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

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

53. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

55. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат принимает руководитель учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предусмотренными планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения. 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.

56. Единовременные выплаты, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Комитета.

57. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения производится в размере не более 0,5 должностного оклада в год.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается Комитетом на основании письменного заявления руководителя учреждения.

58. Районный коэффициент на материальную помощь и единовременные выплаты не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

59. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, в соответствии с

плановыми показателями по выплатам на оплату труда работников, предусмотренными планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, с учетом предельной численности работников учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, а также с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 60 - 69 настоящего Примерного положения.

60. Структура, количество штатных единиц и наименования должностей служащих и профессий рабочих учреждения учитываются для формирования фонда оплаты труда работников учреждения с применением систем нормирования труда, разработанных с учетом Методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

61. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Примерным положением.

62. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) - в размере оклада (должностного оклада) в соответствии с приложением № 1 - № 4 к настоящему Примерному положению соответственно занимаемой должности (осуществлению профессиональной деятельности по профессии рабочего);

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям - в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1 к настоящему Примерному положению соответственно занимаемой должности;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в размере повышающего коэффициента, равном 1,951;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - в размере повышающего коэффициента, равном 0,1;

д) премиальных выплат в зависимости от результатов труда - в размере 25 процентов оклада (должностного оклада);

е) районного коэффициента - в размере 40 процентов от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «д» настоящего пункта.

63. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 62 настоящего Примерного положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой единице предельной штатной численности работников учреждения, которые также суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей).

64. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 1 оклада (должностного оклада) в год.

65. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) определяется путем умножения месячного фонда оплаты труда, определенного в соответствии с пунктом 63 настоящего Примерного положения, на 12 (количество месяцев в году), а также суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 64 настоящего Примерного положения.

66. Фонды оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения и его заместителей), определенного в порядке, предусмотренном пунктами 33, 34 настоящего Примерного положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 65 настоящего Примерного положения, в расчете на 1 единицу предельной штатной численности работников учреждения (без учета численности руководителя учреждения и его заместителей).

67. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в общем фонде оплаты труда учреждения не более 40 процентов исходя из Перечня должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, устанавливаемого Комитетом.

68. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства между выплатами стимулирующего характера.

69. Сформированный годовой фонд оплаты труда учреждения в последующем подлежит корректировке (перерасчету) в течение текущего финансового года в следующих случаях:

при изменении предельной численности учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по профессиям рабочих (должностям служащих) учреждения в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай, или при увеличении объема бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Центр молодежной политики,
военно-патриотического воспитания
и допризывной подготовки
граждан в Республике Алтай»,
подведомственного Комитету
по молодежной политике Республики
Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного
управления и местного самоуправления по
вопросам общего характера»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих общеотраслевые
должности служащих, и рекомендуемые размеры повышающих
коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым
должностям**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее — ПКГ) «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	5488	
1.1.	2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)		от 0,03 до 0,09
1.2.	4 квалификационный уровень (механик)		от 0,2 до 0,3
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:	6625	
2.1.	1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер-программист (программист), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, юрисконсульт)		до 0,03

2.2.	2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)		от 0,03 до 0,10
2.3.	3 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)		от 0,10 до 0,21
2.4.	4 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»)		от 0,21 до 0,32
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»:	9625	
3.1.	1 квалификационный уровень (начальник отдела)		до 0,02

Приложение №2
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Центр молодежной политики,
военно-патриотического воспитания
и допризывной подготовки
граждан в Республике Алтай»,
подведомственного Комитету
по молодежной политике Республики
Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного
управления и местного самоуправления по
вопросам общего характера»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности заместителей
руководителей структурных подразделений учреждения

№ п/п	Наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Заместитель начальника отдела	8017

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Центр молодежной политики,
военно-патриотического воспитания
и допризывной подготовки
граждан в Республике Алтай»,
подведомственного Комитету
по молодежной политике Республики
Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность органов государственного
управления и местного самоуправления по
вопросам общего характера»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности служащих,
квалификационные требования к которым и наименования которых
установлены в соответствии с профессиональными стандартами**

№ п/п	Уровень квалификации / наименование должностей служащих /ссылка на профессиональный стандарт, в соответствии с которым устанавливаются квалификационные требования	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	5 уровень квалификации:	
1.1.	Специалист по работе с молодежью ¹	6625
1.2.	Специалист по закупкам ²	6625
2.	7 уровень квалификации:	
2.1.	Начальник отдела ¹	9625

¹) Профессиональный стандарт «Специалист по работе с молодежью», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 февраля 2020 г. № 59н.

²) Профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. № 625н.

Приложение № 4
к Примерному положению об оплате
труда работников бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Центр молодежной политики,
военно-патриотического воспитания
и допризывной подготовки
граждан в Республике Алтай»,
подведомственного Комитету
по молодежной политике Республики
Алтай, по виду экономической
деятельности «Деятельность органов
государственного управления и местного
самоуправления по вопросам общего
характера»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
окладов работников, осуществляющих профессиональную
деятельность по профессиям рабочих**

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа / квалификационный уровень / наименование профессий	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня», 1 квалификационный уровень:	
1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий (подсобный рабочий); уборщик служебных помещений	3874
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня», 1 квалификационный уровень:	
2.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий; водитель автомобиля	5488