



**Комитет по национальной политике
и связям с общественностью Республики Алтай**

ПРИКАЗ

«12» августа 2019 года

№ 100

г. Горно-Алтайск

**Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников государственного учреждения
Республики Алтай, подведомственного Комитету по национальной
политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду
экономической деятельности «Издание книг»**

В целях реализации постановления 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» приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Издание книг» согласно приложению № 1 к настоящему Приказу.

2. Руководителю автономного учреждения Республики Алтай «Литературно-издательский дом «Алтын-Туу» (далее – учреждение) Туденовой Т.Н.:

а) принять локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в части оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством и настоящим приказом;

б) заключить трудовые договора с работниками учреждения со сроком действия устанавливаемых стимулирующих выплат, включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), на определенный период времени в течение календарного года.

3. Настоящий Приказ вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized Cyrillic letters, likely representing the name 'L.S. Varvaneц'.

Л.С. Варванец

ПРИЛОЖЕНИЕ
к приказу Комитета по
национальной политике и связям с
общественностью
Республики Алтай
от « 12 » августа 2019 года № 100

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Республики Алтай, подведомственного Комитету по
национальной политике и связям с общественностью Республики
Алтай, по виду экономической деятельности «Издание книг»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Издание книг» (далее – Примерное положение), (далее – учреждение), (далее – Комитет) разработано в соответствии с 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, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее - постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252) и включает в себя:

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

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

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;

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.

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 (профессии рабочего).

4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается. ✓

5. Месячная заработная плата работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6. 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 тарифно-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.

7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах установленной предельной численности работников, а также с учетом распределенных Комитетом средств республиканского бюджета Республики Алтай, направляемых на заработную плату государственным учреждениям Республики Алтай.

II. 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 ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», к соответствующим ПКГ должностей работников печати, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» и в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) (приложения № 1, № 2 к Примерному положению).

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов.

10. 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 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).

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

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности (приложение № 1, № 2 к Примерному положению).

12. 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 в сфере деятельности учреждения.

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.

13. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном учреждении.

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 0,10;

свыше 5 лет – до 0,15.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности

служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V Примерного положения.

15. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI Примерного положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII Примерного 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 этих профессий к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», или в зависимости от квалификационного уровня в соответствии с профессиональным стандартом.

Размеры окладов рабочим устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (приложение № 3 к Примерному положению).

17. 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.

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.

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

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

19. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в данном 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 0,10;

свыше 5 лет – до 0,15.

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

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

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

23. 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.

24. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 40 процентов, ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения.

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

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

27. Премиальные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Комитета по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Комитетом за соответствующий период.

28. 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 Примерного положения.

29. 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 с разделом VII Примерного положения.

30. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера по решению руководителя учреждения в соответствии с разделом VI Примерного положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII Примерного положения.

31. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в соответствии с разделами VI и VII Положения устанавливаются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Комитетом в кратности от 1 до 3.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Комитета в кратности от 1 до 2.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера).

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 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 32 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.

36. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

37. 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 учреждения в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

повышенная оплата труда работников, занятых на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда;

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).

38. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. 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.

Классы (подклассы) условий труда на рабочих местах устанавливаются по результатам проведения специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

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

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 руководителем 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 руководителем учреждения 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 среднемесячное 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 среднемесячное количество рабочих дней в соответствующем календарном году.

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.

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.

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, 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 законодательством Российской Федерации.

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

46. 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.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

47. 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, 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.

Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения по представлению руководителей структурных подразделений (или уполномоченного руководителем лица), отвечающих за организацию работы премируемых работников, в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

48. Размеры и условия осуществления премиальных выплат 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.

49. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере.

50. Выплаты стимулирующего характера не ограничены максимальными размерами.

51. 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.

52. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно 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 Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, Государственным Собранием - Эл Курултай Республики Алтай, в том числе награждении почетными грамотами этих государственных органов Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай;

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

53. Премии за выполнение особо важных и срочных работ рекомендуется выплачивать работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

54. Премию за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании может учитываться: интенсивность и напряженность работы; особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения.

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

55. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана

юбилейным датам.

57. Решение об оказании материальной помощи, о выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах средств, предусмотренных 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.

58. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Комитета.

59. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру производится в размере не более одного должностного окладов.

60. Руководителю учреждения также может быть оказана материальная помощь 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. Решение об оказании материальной помощи и ее размер принимается Комитетом на основании письменного заявления руководителя учреждения.

61. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

VIII. Порядок формирования предельного фонда оплаты труда работников

62. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в следующем порядке:

а) из объема средств субсидий на выполнение государственного задания, предусмотренных на выплату заработной платы, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, предусматриваются средства для выплаты:

- оклада (должностного оклада);
- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям;
- персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);
- повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;
- районного коэффициента на указанные выплаты.

б) из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на оплату труда, предусматриваются средства для:

- выплаты 50 процентов персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу);
- выплаты районного коэффициента на указанные выплаты;
- оказания материальной помощи работникам.

С учетом предельной численности работников учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, а также с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 63-71 Примерного положения.

63. 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 года № 504.

64. 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.

65. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) - в размере оклада (должностного оклада);

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1, № 2 к Примерному положению;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в размере повышающего коэффициента, равном 0,62;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - в размере повышающего коэффициента, равном 0,10;

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

66. Объемы средств для выплат, предусмотренные подпунктами «а» - «д» пункта 65 Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой единице предельной штатной численности работников учреждения, которые также суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения.

67. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного

бухгалтера) учреждения предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 1,5 оклада (должностных оклада).

68. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем умножения месячных фондов оплаты труда, определенных в соответствии с пунктом 66 Примерного положения, на 12 (количество месяцев), а также суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 67 Примерного положения.

69. Фонды оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на год, включая средства поступающих от приносящей доход деятельности формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в порядке, предусмотренном пунктами 32, 33 Примерного положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 68 Примерного положения, в расчете на 1 единицу предельной численности учреждения (без учета численности руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера).

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

71. Годовой фонд оплаты труда учреждения, сформированный исходя из объема средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения планом финансово-хозяйственной деятельности, 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) в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
учреждения Республики Алтай,
подведомственного Комитету по
национальной политике и связям с
общественностью Республики Алтай,
по виду экономической деятельности
«Издание книг»

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 группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4644	
1.1	1 квалификационный уровень: специалист по кадрам, менеджер, программист		х
1.2	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория		от 0,03 до 0,10
1.3	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория		от 0,10 до 0,21
2	Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	6748	
2.1	1 квалификационный уровень		до 0,02
2.2	2 квалификационный уровень: главный аналитик		от 0,02 до 0,06

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
учреждения Республики Алтай,
подведомственного Комитету по
национальной политике и связям с
общественностью Республики Алтай,
по виду экономической деятельности
«Издание книг»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников, занимающих должности
работников печатных средств массовой информации**


№ п/п	Профессиональная группа/квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1.	Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее – ПКГ) «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня»	3846 <i>41011</i>	
1.1	1 квалификационный уровень: корректор, технический редактор ✓		x
2.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»	4644 <i>48421</i>	
2.1	2 квалификационный уровень: редактор, художественный редактор ✓		от 0,03 до 0,10
3.	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня»	6241 <i>6509.</i>	
3.1	1 квалификационный уровень: редактор отдела		x

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Примерному положению об оплате
труда работников государственного
учреждения Республики Алтай,
подведомственного Комитету по
национальной политике и связям с
общественностью Республики Алтай,
по виду экономической деятельности
«Издание книг»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по
профессиям рабочих



Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»:	
1 квалификационный уровень:	
уборщик служебных помещений	2714

Лист ознакомления с приказом
Комитета по национальной политике
и связям с общественностью Республики Алтай
«Об утверждении Примерного положения
об оплате труда работников государственного учреждения
Республики Алтай, подведомственного Комитету по национальной политике
и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Издание книг»

№	Должность	ФИО	Подпись и дата
1	Директор АУ РА «Литературно-издательский Дом «Алтын Туу»	Туденева Т.Н.	

Лист согласования

Проекта приказа Комитета по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономных учреждений, подведомственных Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай»

Наименование должности	ФИО	Подпись
Заместитель Председателя Правительства Республики Алтай, министр финансов Республики Алтай	О.В. Завьялова	
Министр труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай	А.Г. Сумин <i>О.В. Завьялова</i>	
Председатель Комитета по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай	Л.С. Варванец	