



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

**ПРИКАЗ**

«12» декабря 2017 года

№120

г. Горно-Алтайск

**Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Дом Дружбы народов», подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений»**

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» **п р и к а з ы в а ю :**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Дом Дружбы народов», подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений».

2. Директору автономного учреждения Республики Алтай «Дом Дружбы народов» (Тенгерековой С.В.) привести локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, указанного учреждения в части оплаты труда работников в соответствии с настоящим Приказом.

3. Настоящий Приказ вступает в силу с 1 января 2018 года.

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа возложить на заместителя председателя Комитета по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай Толкочокову А.И.

Председатель

Д.А. Култуева

## ЛИСТ ВИЗИРОВАНИЯ, СОГЛАСОВАНИЯ

проекта приказа Комитета по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Дом Дружбы народов», подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической деятельности

«Деятельность по комплексному обслуживанию помещений»

Должность	Фамилия и инициалы	Роспись	Дата визирования
-----------	--------------------	---------	------------------

Заместитель Председателя  
Правительства Республики  
Алтай, министр финансов  
Республики Алтай

О.В. Завьялова



Исполняющий обязанности  
министра труда, социального  
развития и занятости  
населения Республики Алтай

А.И. Санаров



29.11.2017

Исполняющий обязанности  
председателя Комитета по  
национальной политике и  
связям с общественностью  
Республики Алтай

Л.С. Варванец



## ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Дом Дружбы народов», подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений»

### I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай «Дом дружбы народов», подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений» (далее – Примерное положение, Комитет), (далее - учреждение) 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» и включает в себя:

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

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

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и 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 работников.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работников, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) 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.

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 предельными размерами не ограничивается.

6. Оплата труда 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 менее установленного законодательством Российской Федерации 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 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.

8. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах установленной предельной численности работников, а также в пределах плановых показателей по выплатам на оплату труда работников, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

## II. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

9. 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», и устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к Примерному положению).

10. 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.

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 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 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 к Примерному положению).

13. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, 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 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 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

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

16. 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**

17. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее также - рабочие), устанавливаются на основе отнесения этих профессий к соответствующим ПКГ 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», и в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих или профессиональным стандартом.

Размеры окладов рабочим устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (приложение № 2 к 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 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 (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.

20. 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 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - до 0,15.

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

22. 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**

23. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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 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 с разделом VII Примерного положения.

31. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI Примерного положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII Примерного положения по решению руководителя 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 Комитета 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 учреждения. 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 определяются трудовым договором, заключаемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

## **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 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).

38. 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.

39. 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.

40. 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.

41. 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются 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.

42. 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 определяются 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.

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

## **VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

44. 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:

- 1) премия по итогам работы (за месяц, за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);
- 2) премия за образцовое качество выполняемых работ;
- 3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- 4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах плановых показателей по выплатам на оплату труда работников, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, по представлению руководителя структурного подразделения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемых работников.

45. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

47. Выплаты стимулирующего характера не ограничены максимальными размерами.

48. Премирование работников осуществляется на основе положения о премировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

49. При определении размеров премий по итогам работы рекомендуется учитывать: успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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.

эффективность принимаемых управленческих решений;

обеспечение надежной, бесперебойной работы технических средств;

содержание в надлежащем санитарном состоянии всех служебных и производственных помещений;

выполнение государственного задания;

50. 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.

51. 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.

52. 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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

высокое качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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**

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

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

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

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

57. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения производится в размере не более одного должностного оклада.

58. 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.

59. Решение об оказании материальной помощи руководителю в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами, смерти близких родственников и ее размерах принимается Комитетом на основании письменного заявления руководителя учреждения.

60. Районный коэффициент, на материальную помощь не начисляется.

## **VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников**

61. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, в пределах плановых показателей по выплатам на оплату труда работников, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, а также в пределах предельной численности учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, и с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 62 – 69 Примерного положения. Фонд оплаты труда работников, относящихся к отделу обслуживания здания формируется за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности (заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).

62. 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.

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

64. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера), 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 к Примерному положению;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента в размере - 1,01;

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

д) стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда – в размере 15 процентов оклада (должностного оклада);

ж) районного коэффициента (в размере 40 процентов).

65. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 64 Примерного положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

66. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, в пределах плановых показателей по выплатам на оплату труда работников, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, в пределах установленной предельной численности работников учреждения, предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 1 оклада (должностного оклада) в год.

67. 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 пунктами 64 и 65 Примерного положения, на 12 (количество месяцев в году), а также суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 66 Примерного положения.

68. Фонд оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируется с учетом предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платой работников учреждения в порядке, предусмотренном пунктами 33 - 35 Примерного положения. Источником финансирования при формировании фонда оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера являются субсидии, поступающие в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай.

69. 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.

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

71. Годовой фонд оплаты труда учреждения, сформированный исходя из объема субсидий поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай и средств от приносящей доход 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 работников автономного учреждения Республики Алтай «Дом дружбы народов», подведомственного Комитету по национальной политике и связям с общественностью Республики Алтай  
по виду экономической деятельности «Деятельность по комплексному обслуживанию помещений»

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

Наименование профессиональной квалификационной группы / квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей	Рекомендуемый размер, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
Должности, отнесённые к ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	2917	
1 квалификационный уровень (делопроизводитель, кассир)		до 0,02
Должности, отнесённые к ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	3846	
1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)		до 0,03
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)		от 0,03 до 0,09
Должности, отнесённые к ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	4644	
1 квалификационный уровень (бухгалтер, программист, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, эксперт, юрисконсульт)		до 0,03
2 квалификационный уровень (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория)		от 0,03 до 0,09
3 квалификационный уровень, (должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория)		от 0,09 до 0,20
4 квалификационный уровень, по которому может устанавливаться производное наименование «ведущий»		от 0,20 до 0,30
Должности, отнесённые к ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	6748	
1 квалификационный уровень (начальник отдела)		до 0,02
2 квалификационный уровень		от 0,02 до 0,06

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**  
 к примерному Положению «Об оплате  
 работников автономного учреждения  
 Республики Алтай «Дом дружбы народов»,  
 подведомственного Комитету по национальной  
 политике и связям с общественностью  
 Республики Алтай  
 по виду экономической деятельности  
 «Деятельность по комплексному  
 обслуживанию помещений»

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>		
1.1	1 квалификационный уровень (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений)	2	3048
2.	<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
2.1	1 квалификационный уровень (водитель автомобиля)	4	3846