



МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ
(Минкультуры РА)

П Р И К А З

от «28» января 2020 года

№ 16-п

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая»

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 государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая» (далее - Примерное положение).

2. Руководителю государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая» (далее - государственное учреждение):

а) привести локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, в части оплаты труда работников в соответствие с настоящим Приказом с учетом мнения представительного органа работников (при наличии);

б) осуществить организационно-штатные мероприятия, связанные с реализацией указанных актов, в соответствии с трудовым законодательством в срок до 31 января 2020 года.

3. Расходы, связанные с реализацией настоящего Приказа, осуществляются в пределах фонда оплаты труда государственных учреждений за счет субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

5. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Министр



О.Ю. Антарадонова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Министерства
культуры Республики Алтай
от «28» декабря 2019 года № 167

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры
Республики Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых
помещений прочая»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного Министерству культуры Республики Алтай по виду экономической деятельности «Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая», (далее – Примерное положение, Министерство, учреждения соответственно) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай № 252 от 5 ноября 2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай» (далее – постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252) и включает в себя:

порядок применения и рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), по отдельным должностям служащих и рабочих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты;

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

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

порядок и условия выплат компенсационного характера;

порядок и условия 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) 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, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного им объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет производственную деятельность

в порядке совместительства), производится отдельно по каждой из должностей (профессий 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 менее установленного в соответствии с федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

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 ей с учетом мнения представительного органа работников планов по организации применения профессиональных стандартов.

7. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается приказом учреждения в пределах установленной Правительством Республики Алтай предельной численности работников, а также в пределах объема средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на фонд оплаты труда работников учреждения.

II. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых не применяются профессиональные стандарты, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых не применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) (приложение № 1 к Примерному положению).

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) (приложение № 2 к Примерному положению).

9. Размеры окладов (должностных окладов) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются 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 в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению;

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 работникам, занимающим должности служащих, отнесенные к должностям по профессиональным квалификационным группам, с учетом сложности трудовой функции.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются в соответствии с приложением № 1 к Примерному положению.

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

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

учреждении, или в зависимости от общего количества лет, проработанных по специальности, по которой работник, занимающий должность служащего, осуществляет свою профессиональную деятельность.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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.

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

16. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), включенные в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 14 марта 2008 года. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов рабочих, включенные в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (Приложение № 3 к Примерному положению).

Размеры окладов рабочих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к Примерному положению.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, которые могут выполнять важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, отнесенные к 4 квалификационному уровню ПКГ профессий рабочих второго уровня, утверждается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

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 принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника 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, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

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

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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 рабочим 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.

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

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

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

22. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей 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 Министерством.

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

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

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

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

27. Премияльные выплаты руководителю учреждения производятся по решению Министерства по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством 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 и выполнение квоты по приему на работу инвалидов, установленной в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Республики Алтай.

28. Руководителю учреждения производятся премияльные 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. Министерство вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премияльных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии с разделом VII Примерного положения.

30. В целях поощрения заместителей руководителя 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. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3.

32. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 2.

33. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя). 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».

34. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 31 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.

35. 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 выплат компенсационного характера

36. 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:

повышенная оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зон обслуживания;

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

повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

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

37. 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.

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

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 объема дополнительной работы.

39. Доплата за расширение зон обслуживания, устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же должности.

40. Доплата за увеличение объема работы или 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 должности. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания 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.

Расчет части оклада (должностного оклада) за день работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное 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.

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 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.

43. Размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

44. 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 Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

45. 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, в целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на оплату труда работников учреждения.

46. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения по представлению руководителей структурных подразделений (или уполномоченного начальником лица), отвечающих за организацию работы премируемых работников.

47. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Целевые показатели эффективности и критерии оценки работы утверждаются руководителем учреждения по согласованию с Министерством и с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

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

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.

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;

- особый режим работы, (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения государственного органа Республики Алтай).

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия 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 в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения планом финансово-хозяйственной деятельности 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 к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю учреждения производятся на основании решения Министерства.

57. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения, его заместителям, 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. Решение об оказании такой материальной помощи и ее размере принимается Министерством на основании письменного заявления руководителя учреждения.

59. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

60. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с плановыми показателями по выплатам на оплату труда работников, предусмотренными планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, а также с учетом предельной численности работников учреждений, установленной Правительством Республики Алтай, а также с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 61 – 70 Примерного положения.

61. 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.

62. 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.

63. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада) – в размерах, предусмотренных приложениями № 1 - № 4 к Примерному положению;

б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента, равном 1,211;

в) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности – в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложениями № 1 к Примерному положению;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет в размере повышающего коэффициента, равном 0,12;

д) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за вредные и (или) опасные условия труда – в размере 0,04 работникам, которым установлен данный коэффициент согласно приказу учреждения, на основании пройденной специальной оценки условий труда;

е) районного коэффициента в размере 40 процентов (в размерах в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 1992 года № 239 «Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов») (далее – выплаты за работу в особых климатических условиях), от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпунктах «а» - «д».

64. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения, исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), предусматриваются средства для выплаты:

а) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере повышающего коэффициента, равном 0,241;

б) районного коэффициента в размере 40 процентов (в размерах в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 9 апреля 1992 года № 239 «Об отнесении районов Республики Горный Алтай к местностям, приравненным к районам Крайнего Севера, и установлении коэффициентов») (далее – выплаты за работу в особых климатических условиях), от суммы средств, предусматриваемых на выплаты, указанные в подпункте «а».

65. Объемы средств для выплат, предусмотренные пунктами 63-64 Примерного положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

66. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, его заместителей) определяется путем умножения месячных фондов оплаты труда, определенных в соответствии с пунктами 63-65 Примерного положения, на 12 (количество месяцев в году).

67. Фонды оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в порядке, предусмотренном пунктами 31, 32 Примерного положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному

в соответствии с пунктом 66 Примерного положения, в расчете на 1 единицу предельной численности учреждения (без учета численности руководителя учреждения, его заместителей). Источником финансирования при формировании фондов оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей являются субсидии, поступающие в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай.

68. 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 Министерством.

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

70. 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
Министерству культуры Республики Алтай
по виду экономической деятельности
«Деятельность по чистке и уборке жилых зданий
и нежилых помещений прочая»

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ
размеры окладов (должностных окладов) работников,
занимающих должности служащих, в отношении которых не применяются
профессиональные стандарты и размеры повышающих коэффициентов
к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям**

№ п/п	Профессиональные квалификационные группы (далее – ПКГ) /квалификационный уровень/перечень должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), руб.	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
1	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
1.1	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» (контролер билетов)	4844	
1.2	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (художник по свету, администратор (старший администратор), звукооператор)	5752	
1.3	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (заведующий отделом)	6327	
2	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	4011	
	1 квалификационный уровень (секретарь руководителя)		до 0,03
	2 квалификационный уровень (заведующий складом, заведующий хозяйством)		от 0,03 до 0,09
	4 квалификационный уровень (механик)		от 0,20 до 0,30
	5 квалификационный уровень (начальник гаража, заведующий мастерской)		от 0,30 до 0,43
	ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	4844	
	1 квалификационный уровень (специалист по маркетингу, юрисконсульт, инженер, менеджер)		до 0,03
	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может		от 0,03 до 0,10

	устанавливаться II внутридолжностная категория.		
	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория.		от 0,10 до 0,21

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников государственного
учреждения Республики Алтай, подведомственного
Министерству культуры Республики Алтай
по виду экономической деятельности
«Деятельность по чистке и уборке жилых зданий
и нежилых помещений прочая»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) по должностям служащих и работников, осуществляющих
профессиональную деятельность по профессиям рабочих, в отношении которых
применяются профессиональные стандарты

№ п/п	Должность, входящая в профессиональные стандарты	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	слесарь аварийно-восстановительных работ ¹	3557
2	специалист по охране труда ²	4844
3	специалист по персоналу ³	4844
4	инженер – профилактик отдела пожарной безопасности ⁴	4844
5	художник по костюмам ⁵	5752
6	художник-модельер ⁵	5752

1) профессиональный стандарт «Слесарь аварийно-восстановительных работ на сетях водоснабжения и водоотведения», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20 июня 2018 года № 397н;

2) профессиональный стандарт «специалист в области охраны труда», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 4 августа 2014 года № 524н;

3) профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 года № 691н;

4) профессиональный стандарт «Специалист по противопожарной профилактике», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28 октября 2014 года № 814н;

5) профессиональный стандарт «Специалист по моделированию и конструированию швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий по индивидуальным заказам», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2015 года № 1124н.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Примерному положению
об оплате труда работников государственного
учреждения Республики Алтай, подведомственного
Министерству культуры Республики Алтай
по виду экономической деятельности
«Деятельность по чистке и уборке жилых зданий
и нежилых помещений прочая»

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ
работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям
рабочих, включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) / квалификационный уровень	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии»	
1.1	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» (машинист сцены, монтировщик сцены, осветитель)	5222
1.2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» (оператор пульта управления киноустановки)	5827
2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
2.1.	1 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов:	
2.1.1	Профессии рабочих с 1 квалификационным разрядом (дворник, гардеробщик, кассир билетный, уборщик служебных помещений)	2831
2.1.2	Профессии рабочих со 2 квалификационным разрядом (уборщик производственных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды)	3179
2.1.3	Профессии рабочих с 3 квалификационным разрядом (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	3557
3.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
3.1.	1 квалификационный уровень: профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов:	
3.1.1	Профессии рабочих с 4 квалификационным разрядом (электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля 2 класса, швея)	4011
3.1.2	Профессии рабочих с 5 квалификационным разрядом (водитель автомобиля 1 класса, столяр, закройщик, обувщик по индивидуальному пошиву обуви)	4208

Мажорант 1 кат.	2	4844	9688		11732	2335	2034	1163		10781	37733	452794
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	4011	4011		4857	967		481		4127	14443	173314
Слесари аварийно-восстановительных работ	1	3557	3557		4308	857		427		3659	12808	153697
Уборщики служебных помещений	12	2831	33972	1359	41140	8187		4077		35494	124229	1490746
Уборщики производственных помещений	2	3179	6358	254	7700	1532		763		6643	23250	278999
Работники по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	3557	3557	142	4308	857		427		3716	13007	156087
Машинист по старе и ремонту спецоснажды	1	3179	3179	127	3830	766		381		3321	11625	139500
Столари	1	4208	4208	168	5096	1014		505		4397	15388	184654
Дворник	5	2831	14155	566	17142	3411		1699		14789	51762	621144
Заведующий мастерской	1	4011	4011	160	4857	967	1725	481		4881	17082	204985
Художники по костюмам	1	5752	5752		6966	1386		690		5918	20712	248542
Художники-модельеры	1	5752	5752		6966	1386		690		5918	20712	248542
Швеи	1	4011	4011		4857	967		481		4127	14443	173314
Зародышки	1	4208	4208	168	5096	1014		505		4397	15388	184654
Обыски по индивидуальному плану обуви	1	4208	4208		5096	1014		505		4329	15152	181826
Итого	89		428036	10536	433882	86287	10581	42964		416159	1456558	17478695

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ
к проекту приказа Министерства культуры Республики Алтай
«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного
Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая»

Исполняющий обязанности
заместителя Председателя
Правительства
Республики Алтай,
министра финансов
Республики Алтай

О.В. Завьялова

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



А.Г.Сумин

Исполняющий обязанности
министра культуры
Республики Алтай



О.Ю. Антарадонова

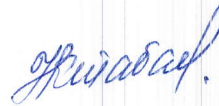
Согласовано:
Специалист-эксперт Министерства культуры
Республики Алтай



В.А. Сковитин

ЛИСТ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАСОВАНИЯ
к проекту приказа Министерства культуры Республики Алтай
«Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников
государственного учреждения Республики Алтай, подведомственного
Министерству культуры Республики Алтай, по виду экономической деятельности
«Деятельность по чистке и уборке жилых зданий и нежилых помещений прочая»

Заместитель Председателя
Правительства Республики Алтай,
министр финансов
Республики Алтай



О.В. Завьялова