



ПРИКАЗ

15 августа 2019 года

№ 90

г. Горно-Алтайск

Об утверждении Положения об оплате труда работников казённого учреждения Республики Алтай «Государственный архив социально-правовой документации Республики Алтай», подведомственного Комитету по делам записи актов гражданского состояния и архивов Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

В целях урегулирования системы оплаты труда в казённом учреждении Республики Алтай «Государственный архив социально-правовой документации Республики Алтай», руководствуясь 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 Положение об оплате труда работников казённого учреждения Республики Алтай «Государственный архив социально-правовой документации Республики Алтай», подведомственного Комитету по делам записи актов гражданского состояния и архивов Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» (далее – Положение об оплате труда).

2. Исполняющему обязанности директора казённого учреждения Республики Алтай «Государственный архив социально-правовой документации Республики Алтай» (далее – учреждение) Раднаеву Н.Н.:

- а) ознакомить работников учреждения с Положением об оплате труда;
- б) в срок до 15 сентября 2019 года:

привести локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права в части оплаты труда работников учреждения в соответствии с настоящим приказом;

провести мероприятия (при необходимости) по заключению трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам) с работниками учреждения в соответствии с требованиями трудового законодательства.

3. Настоящий приказ вступает в силу с 1 сентября 2019 года.

4. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Председатель



Н.П. Антарадонова

С приказом ознакомлен:



Н.Н. Раднаев

УТВЕРЖДЕНО
приказом Комитета по делам
записи актов гражданского
состояния и архивов
Республики Алтай
от «15» августа 2019 г. № 90

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников казённого учреждения Республики Алтай
«Государственный архив социально-правовой документации Республики
Алтай», подведомственного Комитету по делам записи актов гражданского
состояния и архивов Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и архивов»**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Казённого учреждения Республики Алтай «Государственный архив социально-правовой документации Республики Алтай», подведомственного Комитету по делам записи актов гражданского состояния и архивов Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов» (далее – Положение, 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 размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ);

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

 условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

 порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

 порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

 порядок формирования фонда оплаты труда работников.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, 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 раздельно по каждой из должностей (профессий рабочего).

5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6. 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 законодательством Российской Федерации.

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 приказом руководителя учреждения в пределах установленной предельной штатной численности работников, а также лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) 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 ПКГ общепрофессиональных 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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», и к соответствующим ПКГ должностей работников государственных архивов, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 25 марта 2013 г. № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов», в соответствии с приложением № 1 к Положению.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с приложением № 2 к 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. Работникам учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты 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 в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

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 учётом сложности трудовой функции.

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

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

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

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

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

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

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

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

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

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

16. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом VI Положения, и могут выплачиваться иные выплаты в соответствии с разделом VII 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 приложением № 3 к Положению.

18. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты 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 в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

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 устанавливаться 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.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет:

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

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

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,15.

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

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

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

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

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

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

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

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

26. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V 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 нормативным правовым актом Комитета, за соответствующий период, включая отсутствие просроченной кредиторской задолженности по итогам работы за год и выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Республики Алтай).

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

30. Комитет вправе централизовать до 5 процентов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат в соответствии с разделом VII Положения.

Неиспользованные в течение финансового года централизованные лимиты бюджетных обязательств учреждения остаются в распоряжении учреждения и используются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

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

32. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения в соответствии с разделом VI и VII Положения устанавливаются по решению руководителя учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

33. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы

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

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

35. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения), рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя 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».

36. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 34 Положения, предусматривает абсолютный уровень оплаты труда руководителя в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и его работы, и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

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

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных органах Республики Алтай и государственных учреждениях Республики Алтай и разъяснениями о порядке установления этих выплат, утвержденным 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 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;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. 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 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 или коллективный договор 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.

40. 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.

41. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой

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

42. 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.

43. 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 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.

44. 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.

45. Работникам, имеющим документально подтвержденный доступ на законных основаниях к сведениям, имеющими степень секретности «секретно», и

постоянно работающим с такими сведениями согласно должностным (функциональным) обязанностям, устанавливается ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) в пределах размеров, установленных постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Выплата надбавки производится с момента издания приказа государственной организации о доступе работника к работе на постоянной основе со сведениями, составляющими государственную тайну соответствующей степени секретности, с учетом должностных (функциональных) обязанностей.

46. Конкретные размеры районного коэффициента коэффициент за работу в безводных местностях, коэффициент за работу в высокогорных районах, процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера и условия их применения устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

48. 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, год);
- премия за образцовое качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

49. Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

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

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

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;

качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности;

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

51. 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.

52. 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.

53. Премии за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется выплачивать работникам одновременно. При премировании учитывается интенсивность и напряженность работы.

54. Выплаты премий производятся по решению руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, по представлению руководителя структурного подразделения (или уполномоченного руководителем лица), отвечающего за организацию работы премируемых работников.

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

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

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

57. Решение об оказании материальной помощи, выплате единовременных выплат и их конкретных размерах принимает руководитель учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. 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.

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 производится в размере не более одного должностного оклада, работникам учреждения не более двух окладов (должностных окладов).

60. По решению Комитета руководителю учреждения на основании его письменного заявления 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.

61. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

62. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Алтай в пределах лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения, в пределах предельной штатной численности учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, и с учетом нормативных положений, предусмотренных настоящим разделом.

63. Структура, количество штатных единиц и наименования профессий рабочих и должностей служащих 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 Положением.

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

а) оклада (должностного оклада) – в размере оклада (должностного оклада), предусмотренного в приложении № 1 к Положению;

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

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) – в размере равном 1,47;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет – в размере повышающего коэффициента, равном 0,07;

д) премиальных выплат в зависимости от результатов труда – в размере 10 процентов оклада (должностного оклада);

е) выплат компенсационного характера работникам, занимающим должности служащих (за исключением районного коэффициента) – в размере 12 процентов оклада (должностного оклада):

в том числе:

повышенной оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – в размере 4 процентов оклада (должностного оклада);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере 8 процентов оклада (должностного оклада);

ж) районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах, по процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера в размере, устанавливаемых в соответствии с законодательством Российской Федерации;

66. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 65 Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой предельной штатной численности работников учреждения.

67. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения) учреждения предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 5000 рублей в год на каждую предельную штатную численность работников учреждения.

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

69. Месячный фонд оплаты труда руководителя и заместителей руководителя учреждения формируется с учетом предельного уровня

соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя и заместителей руководителя) в порядке, предусмотренном пунктами 33, 34 Положения, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 68 Положения, в расчете на 1 единицу предельной штатной численности учреждения (без учета численности руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения).

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

71. 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 учреждений, устанавливаемого Комитетом.

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

при изменении предельной штатной численности работников 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 Положению об оплате труда работников
казенного учреждения Республики Алтай
«Государственный архив социально - правовой
документации Республики Алтай»,
подведомственного Комитету по делам записи
актов гражданского состояния и архивов
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и
архивов»

РАЗМЕРЫ
окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и
размеры повышающих коэффициентов к окладам
(должностным окладам)

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада (должностного оклада), рублей	Размеры повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемым должностям
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень (бухгалтер, юрисконсульт)	4644	до 0,03
2 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория		от 0,03 до 0,10
3 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория		от 0,10 до 0,21
4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»		от 0,21 до 0,32
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов третьего уровня		
1 квалификационный уровень (архивист)	4644	до 0,03

2 квалификационный уровень (архивист 2 категории, художник-реставратор архивных документов)		от 0,03 до 0,10
3 квалификационный уровень (архивист 1 категории, художник-реставратор архивных документов 2 категории)		от 0,10 до 0,21
4 квалификационный уровень (ведущий архивист)		от 0,21 до 0,32
Профессиональная квалификационная группа должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов четвертого уровня		
1 квалификационный уровень (начальник отдела (заведующий отделом) архива, заведующий архивохранилищем, начальник (заведующий) лаборатории обеспечения сохранности архивных документов - если лаборатория является обособленным структурным подразделением)	6748	до 0,02
2 квалификационный уровень (главный хранитель фондов архива)		от 0,02 до 0,06

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда работников
казённого учреждения Республики Алтай
Государственный архив социально-правовой
документации Республики Алтай»,
подведомственного Комитету по делам записи
актов гражданского состояния и архивов
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и
архивов»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
по должностям служащих, в отношении которых применяются
профессиональные стандарты**

№ п/п	Перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	6 уровень квалификации (системный администратор ¹⁾)	4644

¹⁾ профессиональный стандарт «Системный администратор», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 5 октября 2015 года № 684н

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Положению об оплате труда работников
казённого учреждения Республики Алтай
Государственный архив социально-правовой
документации Республики Алтай»,
подведомственного Комитету по делам записи
актов гражданского состояния и архивов
Республики Алтай, по виду экономической
деятельности «Деятельность библиотек и
архивов»

**Размеры
окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

Профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни, профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, рублей
Профессии рабочих отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень (уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений)	2 714