

Бюджетное учреждение Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования»

**ПРИКАЗ**

24 августа 2017 г.

№ 99

г. Горно-Алтайск

**Об утверждении Положения об оплате труда работников, Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» и признании утратившим силу приказа от 27 июня 2017 года № 76**

В соответствии с проведенными организационно-штатными мероприятиями, **п р и к а з ы в а ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» в соответствии с приложением № 1 к настоящему Приказу.

2. Утвердить Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» в соответствии с приложением № 2 к настоящему Приказу.

3. Признать утратившим силу приказ от 27 июля 2017 года № 76 «Об утверждении Положения об оплате труда работников и Положения о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования».

4. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

Директор



И.А. Чепканакова

Рассмотрено  
на собрании Трудового  
коллектива БУ РА «РЦОКО»  
Протокол от «24 » августа 2017 г. № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай**  
**«Республиканский центр оценки качества образования»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» (далее – Положение), (далее также – Учреждение), разработано на основании постановления Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай», Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству образования и науки Республики Алтай, по виду экономической деятельности «Образование», утвержденного приказом Министерства образования и науки Республики Алтай от 17 марта 2009 года № 310 и включает в себя:

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

порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

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 Учреждения.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного

характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Республики Алтай, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

5. 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 рабочих).

6. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

7. 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 ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

## **II. Оплата труда работников, занимающих должности служащих**

8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей служащих, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, занимающих должности служащих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (приложение № 1 к

настоящему Положению).

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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.

9. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам, занимающим должности служащих, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за выслугу лет.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника Учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

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

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

10. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности устанавливается работникам с учетом сложности трудовой функции, а также всем работникам, занимающим должности служащих, отнесенные ко второму и последующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному

окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности рекомендуется устанавливать в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличия ученой степени, почетного звания.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размеру принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается:

работникам, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук по направлению образования и работающим по соответствующему профилю;

работникам, имеющим следующие почетные звания: «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» и «Почетный работник общего образования» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю;

работникам, имеющим почетные звания Республики Алтай: «Заслуженный учитель Республики Алтай» (Алтай Республиканын Нерелу уредучизи»), «Заслуженный работник образования Республики Алтай» (Алтай Республиканын уредузинин Нерелу ишчизи»), «Заслуженный работник физической культуры и спорта Республики Алтай» («Алтай Республиканын Нерелу эрчим культура ла спорт ишчизи»).

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание производится только по одному основанию и по основной работе, при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности. Персональный повышающий коэффициент за почетное звание устанавливается в размере до 0,15.

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

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы за выслугу лет устанавливается всем работникам Учреждения, занимающим должности служащих, за исключением должностей педагогических работников, в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

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.

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

14. Работникам, занимающим должности служащих, могут устанавливаться стимулирующие выплаты и могут выплачиваться иные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

### **III. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

15. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 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 работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (приложение № 1 к настоящему Положению).

16. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет.

Решение о введении и установлении размера соответствующих повышающих коэффициентов к окладам 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 окладам 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.

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности (классности), степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в Учреждении.

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

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

18. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем рабочим в зависимости от общего количества лет, проработанных в системе образования.

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.

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

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

#### **IV. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя**

21. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается в соответствии с пунктом 7 Положения об установлении систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, утвержденного постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими

силу некоторых постановлений Правительства Республики Алтай» (далее - постановление Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252).

Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад заместителя руководителя устанавливает руководитель Учреждения по согласованию с Министерством образования и науки Республики Алтай (далее – Министерство).

Руководителю Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат.

Премиальные выплаты руководителю Учреждения производятся по решению Комиссии по оценке результативности и эффективности деятельности руководителей государственных учреждений Республики Алтай, подведомственных Министерству в соответствии с критериями оценки эффективности работы Учреждения, установленными приказом Министерства.

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

В целях стимулирования руководителя Учреждения Министерство вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда работников Учреждения, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

22. С учетом условий труда руководителю Учреждения, его заместителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

23. В целях поощрения заместителя руководителя Учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом VI настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

24. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы заместителя руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с Министерством в кратности от 1 до 2.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя), формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.



Средняя заработная плата работников Учреждения (без учета руководителя, заместителя руководителя) рассчитывается делением годового фонда заработной платы, начисленной работникам списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителя руководителя) и на 12 (количество месяцев в году).

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.

25. Руководитель Учреждения может вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы) руководителя Учреждения определяется Министерством на один учебный год или полугодие.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

26. 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 могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым 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 ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы;

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

27. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - выплаты за вредность), устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендуемым коэффициентом к окладам (должностным окладам). Минимальный размер выплаты за вредность составляет 4% оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Выплаты за вредность устанавливаются дифференцированно в

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

Конкретные размеры выплат за вредность устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

28. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по другой профессии (должности). Решение о размере доплаты устанавливается руководителем Учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

29. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Решение о размере доплаты устанавливается руководителем Учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

30. Доплата за увеличение объема работы устанавливается работнику при поручении ему дополнительной работы по такой же профессии (должности). Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от 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.

Решение о размере доплаты устанавливается руководителем Учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

31. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

32. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

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

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году исходя из продолжительности рабочей недели.

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.

33. 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.

34. Размер районного коэффициента и условия его применения устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

35. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем Учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на выплаты по оплате труда работников Учреждения, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

36. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу),

ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

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

37. 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, утвержденным постановлением Правительства Республики от 5 ноября 2008 года № 252, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

38. Выплаты премий производятся по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

39. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

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

41. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, проведение генеральных уборок, оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.

42. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании может учитываться:

интенсивность и напряженность

работы; особый режим работы.

43. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и

качественный результат труда.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

подготовке объектов к отопительному сезону;

устранение последствий аварий;

подготовке и проведении международных, российских, республиканских мероприятий учебно-воспитательного, научно-методического, спортивного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

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

награждении государственными наградами Российской Федерации и Республики Алтай;

награждении ведомственными наградами.

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

45. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда, в пределах лимитов бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, на основании письменного заявления работника. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

Материальная помощь может оказываться в следующих случаях:

в случае государственной регистрации заключения брака работника, подтвержденного копией свидетельства о государственной регистрации брака;

в случае рождения ребенка у работника, подтвержденного копией свидетельства о рождении ребенка;

в случае лечения работника в стационарном медицинском учреждении, необходимости восстановления после длительного лечения, приобретения дорогостоящих лекарственных средств, проведения операции, зубопротезирования (при предоставлении копий соответствующих медицинских заключений или/и других подтверждающих документов);

в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, стихийных бедствий (при предоставлении копий подтверждающих документов);

в случае смерти близкого родственника (при предоставлении копий свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

в случае тяжелого материального положения работника.

46. Руководитель Учреждения из фонда оплаты труда может выплачивать работникам единовременные выплаты к праздничным, юбилейным датам и к отпуску.

47. Решение о выплате материальной помощи и размере выплаты материальной помощи работнику оформляется приказом Учреждения. В приказе указываются основание для выплаты материальной помощи, размер материальной помощи, сроки выплаты материальной помощи, источник выплаты материальной помощи.

48. Единовременные выплаты к праздничным и юбилейным датам, оказание материальной помощи руководителю Учреждения производятся на основании решения Министерства.

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

49. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Алтай исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на выплаты по оплате труда работников Учреждения, в пределах численности Учреждения, установленной приказом Министерства, и с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 49 - 58 настоящего Положения.

50. 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.

51. Для формирования фонда оплаты труда работников Учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением.

52. При формировании фонда оплаты труда работников (за исключением руководителя, заместителя руководителя) Учреждения предусматриваются средства для выплаты:

а) оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - в размере оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

б) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемым должностям - в максимальном размере данного коэффициента, предусмотренном приложением № 1 к настоящему Положению;

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы - в размере повышающего коэффициента, равном 0,8;

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

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

е) выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

53. Объемы средств для выплат, предусмотренных пунктом 52 настоящего Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой штатной единице.

54. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения (за исключением руководителя, заместителя руководителя) определяется путем умножения месячных фондов оплаты труда, определенных в соответствии с пунктом 52 настоящего Положения, на 12 (количество месяцев в году).

55. Месячный фонд оплаты труда руководителя Учреждения формируется с учетом предельного уровня соотношения его средней заработной платы и средней заработной платы работников Учреждения в порядке, предусмотренном пунктом 24 настоящего Положения.

56. Месячный фонд оплаты труда заместителя руководителя Учреждения формируется с учетом предельного уровня соотношения средней заработной платы заместителя руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения в порядке, предусмотренным пунктом 24 настоящего Положения.

57. 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.

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

при изменении предельной численности Учреждения по решению Правительства Республики Алтай;

при увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) по должностям служащих, профессиям рабочих, в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников БУ РА «РЦОКО»

**Размеры минимальных окладов (должностных окладов)  
по профессиональным квалификационным группам и  
квалификационным уровням работников БУ РА «РЦОКО»**

Квалификационные уровни	Должности (профессии) работников, отнесенные к квалификационным уровням	минимальный размер оклада (должностного оклада), (рублей)	размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), по занимаемым должностям
1	2	3	4
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>	секретарь	<b>2284</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>	инспектор по кадрам	<b>2537</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</b>			
<b>1 квалификационный уровень</b>	инженер-электроник, инженер-программист, программист, специалист по защите информации, специалист	<b>4059</b>	до 0,03



<b>2</b> квалификационный уровень	бухгалтер II категории	<b>4059</b>	от 0,03 до 0,10
<b>4</b> квалификационный уровень	ведущий специалист	<b>4059</b>	от 0,21 до 0,32
<b>5</b> квалификационный уровень	заместитель начальника отдела	<b>4059</b>	от 0,32 до 0,45
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"</b>			
<b>1</b> квалификационный уровень	начальник отдела	<b>5899</b>	до 0,02
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕПРОМЫШЛЕННЫХ ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ</b>			
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</b>			
<b>1</b> квалификационный уровень	уборщик помещений	<b>2156</b>	
<b>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>			
<b>1</b> квалификационный уровень	водитель автомобиля	<b>2284</b>	

Рассмотрено  
на собрании Трудового  
коллектива БУ РА «РЦОКО»  
Протокол от «24 » августа 2017 г. № 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда**  
**оплаты труда бюджетного учреждения Республики Алтай**  
**«Республиканский центр оценки качества образования»**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» (далее - Положение) разработано на основании пункта 5 Положения по установлению системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций Республики Алтай, утверждённого Постановлением Правительства Республики Алтай от 14 декабря 2014 г. № 379, Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» и Коллективного договора.

2. Настоящее Положение разработано с целью увеличения материальной заинтересованности работников бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр оценки качества образования» (далее - Учреждение) в повышении качества работы, соблюдения принципа справедливости при определении размера заработной платы и усилении социально-экономической защиты работников Учреждения.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу, достигнутые результаты и иные поощрительные выплаты.

Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат работникам закрепляются в коллективном договоре в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

конкретизируются в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников.

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

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

При этом выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за ученую степень имеют стабильный характер и стимулируют персональную работу каждого сотрудника, премии непостоянны и выплачиваются в зависимости от результатов труда.

При этом виды и размеры стимулирующих выплат работникам Учреждения устанавливаются в пределах собственных финансовых средств и с учетом ограничений, предусмотренных федеральными и региональными нормативами. Под собственными средствами

понимаются финансовые средства, закрепленные за ним учредителем в лице Министерства образования и науки Республики Алтай (ч. 1 ст.28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

внебюджетные средства, от приносящей доходы деятельности Учреждения;

сложившаяся в течение финансового года экономия средств стимулирующей части фонда оплаты труда распределяется в виде дополнительных премий между работниками, достигшими в течение года наивысших положительных результатов.

## **II. Условия установления стимулирующих выплат**

Система материального стимулирования работников Учреждения включает в себя:

единовременные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по результатам работы за месяц;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Единовременные стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы по результатам работы за месяц, премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год определяются исходя из экономии фонда оплаты труда Учреждения согласно приказу директора Учреждения.

Размеры стимулирующих выплат работников, устанавливаются как в абсолютных (цифровых) показателях, так и в процентном соотношении к окладу работника.

Размер стимулирующих выплат составляет до 25 % оклада (должностного оклада) работника.

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

нарушение Устава Учреждения, Правил внутреннего распорядка и других локальных актов;

неисполнение или ненадлежащее исполнение приказов, указаний или иных законных требований руководителя учреждения;

нарушение трудовой дисциплины;

невыполнение или ненадлежащее выполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором или должностной инструкцией;

низкий уровень исполнительской дисциплины;

совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством в качестве оснований для наложения дисциплинарного взыскания.

Размер снижения премии определяется руководителем учреждения в зависимости от степени тяжести совершенного дисциплинарного проступка.

Решение о лишении работника премии и его причины должны быть доведены до сведения работника.

Размер стимулирующих выплат может быть увеличен в случае образцового выполнения работником своих должностных обязанностей, либо в случае выполнения работником объема работы превышающего нормальный, но при этом не может превышать 25 % оклада работника.

В остальных случаях максимальный размер премии не ограничен.

### **III. Условия распределения и размер единовременных выплат работникам за интенсивность и высокие результаты работы**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться 1 раз в месяц, в квартал, полугодие, год:

за расширение функциональных обязанностей работников Учреждения;

за качественное выполнение обязанностей, не предусмотренных в трудовых договорах (эффективных контрактах) работников и за особые условия труда.

Единовременные выплаты устанавливаются согласно приказу директора Учреждения в рамках фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничивается.

Распределение стимулирующих выплат осуществляется один раз в год и определяется руководителем учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

#### **IV. Условия распределения и размер премирования работников БУ РА «РЦОКО»**

1. Премирование осуществляется в целях поощрения сотрудников Учреждения:

по итогам выполненной работы за определенный период;

по итогам выполнения отдельных поручений и заданий администрации Учреждения, вышестоящих органов управления;

по итогам достижения коллективом Учреждения высоких достижений в различных видах деятельности;

за качественную подготовку и проведение значимых мероприятий Учреждения;

к профессиональным и государственным праздникам;

при награждении государственными и профессиональными грамотами и наградами;

к личному юбилею.

2. Премияльный фонд формируется из фонда экономии заработной платы. Размер премии для конкретного работника определяется в зависимости от его личного вклада в коллективный труд и максимальными размерами не ограничивается.

Премияльные выплаты устанавливаются директором Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива Учреждения.

Выплаты производятся на основании приказа директора Учреждения.

3. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работнику, имеющему дисциплинарное взыскание.