

**Бюджетное учреждение Республики Алтай
«Республиканский центр народного творчества»**

649000, Республика Алтай, город Горно-Алтайск, ул. Э. Палкина, д. 9
факс: 8-(38822)-2-12-81; телефон: 8-(38822)-2-15-06; <http://rcnt04.ru>; e-mail:
rcnk2@mail.ru

№ 8

«11» 01 2021 г.

ПРИКАЗ

**об утверждении Положения об оплате труда работников
Бюджетного учреждения Республики Алтай
«Республиканский центр народного творчества»**

В соответствии с Уставом Бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр народного творчества» и 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 Республики Алтай» и Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Алтай, по видам экономической деятельности «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность музеев», «Деятельность библиотек и архивов» и утвержденный приказом Министерства культуры Республики Алтай от 26 января 2021 года № 18-П,

П Р И К А З Ы В А Ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр народного творчества» согласно приложению к настоящему Приказу.
2. Признать утратившим силу приказ Бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр народного творчества» от 1 февраля 2019 года № 8.
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



А.Р. Уркунова

УТВЕРЖДЕНО
приказом Бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Республиканский центр
народного творчества»
от « 11 » 01 2021 года № 8

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Бюджетного учреждения Республики Алтай
«Республиканский центр народного творчества»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Бюджетного учреждения Республики Алтай «Республиканский центр народного творчества» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 года № 252 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных органов Республики Алтай и работников государственных учреждений Республики Алтай, и признании утратившими силу некоторых постановлений Республики Алтай» и Примерным положением об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Алтай, по видам экономической деятельности «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность музеев», «Деятельность библиотек и архивов» утвержденный приказом Министерства культуры Республики Алтай от 26 января 2021 года № 18-П и включает в себя:

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

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

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оказания материальной помощи, 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 так же на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, или в зависимости от выполненного ими 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 раздельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть менее установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

6. Наименования должностей служащих (профессии 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, профессиям 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.

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

II. Условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

7. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Алтай, по видам экономической

деятельности «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность музеев», «Деятельность библиотек и архивов» утвержденный приказом Министерства культуры Республики Алтай от 26 января 2021 года № 18-П.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, включенные в ПКГ, устанавливаются в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

Размеры окладов работников (должностных окладов), занимающих должности служащих, квалификационные требования к которым и наименования которых установлены в соответствии с профессиональными стандартами, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

8. Размеры окладов (должностных окладов) работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требованиям 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.

9. В учреждении, для работников занимающих 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 средств, предусмотренным планом финансово-хозяйственной деятельности 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).

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

Размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям устанавливаются в соответствии с размерами повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) по занимаемым должностям в соответствии с Приложением № 1 к настоящему Положению.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может устанавливаться работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении, в том числе за наличие почетного звания.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 3,0.

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

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается работникам, занимающим должности служащих, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, или в зависимости от общего количества, проработанных в учреждениях и (или) муниципальных учреждениях в Республике Алтай по специальности, по которой работник, занимающий должность служащего, осуществляет свою профессиональную деятельность.

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

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

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

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

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

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

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

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

16. 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 культуры Республики Алтай (далее – Министерство).

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

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения устанавливается руководителем учреждения.

18. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

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

20. Премиальные 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.

21. 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 VI настоящего Положения.

22. Министерство вправе централизовать до 5 процентов плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, для премиальных выплат руководителю учреждения и иных выплат руководителю учреждения в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

23. В целях поощрения заместителей руководителя учреждения им могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с

разделом V настоящего Положения и иные выплаты в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

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

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

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

27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный в соответствии с пунктом 33 настоящего 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.

28. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются 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.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

29. В соответствии с Примерным положением об оплате труда

работников государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Республики Алтай, по видам экономической деятельности «Деятельность в области исполнительских искусств», «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений», «Деятельность музеев», «Деятельность библиотек и архивов» утвержденный приказом Министерства культуры Республики Алтай от 26 января 2021 года № 18-П, 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).

30. 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 устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии представительного органа). Размеры повышения оплаты труда за указанные условия не должны быть ниже установленного трудовым законодательством минимального размера повышения оплаты труда работникам, занятым в таких условиях труда.

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

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

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

31. 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.

32. Доплата за расширение зон обслуживания 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.

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

34. 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 (при наличии представительного органа), 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.

35. 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.

36. Конкретные размеры районного коэффициента, устанавливаются в соответствии с федеральным законодательством.

37. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается руководителем учреждения в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством.

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

38. 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.

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

учреждения на оплату труда работников учреждения.

40. Размеры и условия осуществления премиальных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии представительного органа), в том числе премиальных выплат по итогам работы – на основе формализованных показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

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

41. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не ограничены максимальными размерами.

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

инициатива, 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.

43. 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.

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

45. Премию за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной,

безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

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

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

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

48. 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 локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии представительного органа).

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

50. Оказание материальной помощи к отпуску руководителю учреждения, его заместителям производится в размере не более одного должностного оклада.

По решению Министерства руководителю учреждения на основании письменного заявления может быть оказана материальная помощь в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами.

51. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями на материальную помощь не начисляются.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

52. 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, с учетом предельной численности работников учреждения, установленной Правительством Республики Алтай, а также с учетом нормативных положений, предусмотренных пунктами 54-62 настоящего Положения.

53. Структура, количество штатных единиц и наименования должностей служащих и профессии 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.

54. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются размеры окладов (должностных окладов) работников, а также размеры и виды компенсационных и стимулирующих выплат, установленные настоящим Положением.

55. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения и его заместителей) исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, предусматриваются средства для выполнения на оплату труда:

а) оклада (должностного оклада) – в размере оклада (должностного оклада) в соответствии с приложениями № 1 - № 2 к настоящему Положению соответственно занимаемой должности (осуществлению профессиональной деятельности рабочего);

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

в) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) в размере общего повышающего коэффициента, равному 1;

г) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за выслугу лет - в размере повышающего коэффициента, равному 0,1;

д) повышенной оплаты труда за вредные и (или) опасные условия труда – 0,4 в соответствии с результатами проведения специальной оценки условий труда;

е) премиальных выплат к окладу (должностному окладу) в размере, равном 0,463;

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

56. Объемы средств для выплат предусмотренных пунктом 63 настоящего Положения, суммируются, образуя месячные выплаты по каждой единице предельной штатной численности работников учреждения, которые также суммируются, образуя месячный фонд оплаты труда работников (за исключением руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) учреждения.

57. При формировании фонда оплаты труда работников (за

исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения предусматриваются средства для оказания материальной помощи работникам в размере 1 оклада (должностного оклада) в год.

58. 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 настоящего Положения, на 12 (количество месяцев в году), а также суммированием объема средств, исчисленных в соответствии с пунктом 65 настоящего Положения.

59. Фонд оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей на год формируется с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя), определенного в порядке, предусмотренном пунктами 32, 33 настоящего Положения, применяемому к фонду оплаты труда учреждения на год, сформированному в соответствии с пунктом 66 настоящего Положения, в расчете на 1 единицу предельной численности учреждения (без учета численности руководителя учреждения, его заместителей).

60. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала формируется с учетом предельной доли расходов на оплату 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.

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

62. Годовой фонд оплаты труда учреждения, сформированный исходя из объемов средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения планом финансово-хозяйственной деятельности, в последующем подлежат 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, или при увеличении объема бюджетных ассигнований в части оплаты труда работников учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению об оплате труда
работников Бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Республиканский центр
народного творчества»

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
работников, занимающих должности служащих, включенные в
профессиональные квалификационные группы, и рекомендуемые
размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным
окладам) по занимаемым должностям

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее – ПКГ) / квалификационный уровень / перечень должностей	Размер оклада (должностного оклада)	Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу)
1	ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
1.1	Должности отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); редактор; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы)	5925	
1.2	Должности отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (режиссер массовых представлений)	6517	
2	ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.1	ПКГ «общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2.1.1	1 квалификационный уровень (архивариус)	3134	до 0,02
2.2	ПКГ «общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
2.2.1	1 квалификационный уровень (аналитик; менеджер по связям с общественностью; специалист по маркетингу; специалист по кадрам; юрисконсульт)	4989	до 0,03
3	ПКГ должностей работников сферы научных исследований и разработок		
3.1	ПКГ должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
3.1.1	2 квалификационный уровень (старший научный сотрудник)	5925	

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению об оплате труда
работников Бюджетного
учреждения Республики Алтай
«Республиканский центр
народного творчества»

**РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
работников, занимающих должности служащих квалификационные
требования к которым и наименования которых установлены в
соответствии с профессиональными стандартами**

№ п/п	Наименование должностей служащих	Размер оклада
1	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	4132
2	Контрактный управляющий	4989
3	Системный администратор	4989
4	Художественный редактор	5925
