



П Р И К А З

от 14.12.2018

№ 110-р

г. Сыктывкар

**Об утверждении Положения об оплате труда работников
государственного казенного учреждения Республики Коми
«Безопасный город»**

В целях упорядочения системы оплаты труда работников государственного казенного учреждения Республики Коми «Безопасный город» (далее – Учреждение), усиления заинтересованности руководителя и специалистов Учреждения в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых услуг и росте квалификации специалистов приказываю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Коми «Безопасный город», согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на руководителя Администрации Главы Республики Коми М.Ю. Порядина.
4. Настоящий приказ вступает в силу с 1 января 2019 года.

Руководитель Администрации
Главы Республики Коми

М.Ю. Порядин

Утверждено
приказом Администрации Главы
Республики Коми
от 17.12.2018 № 110-р
(приложение)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Коми «Безопасный город»

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Республики Коми «Безопасный город», подведомственного Администрации Главы Республики Коми (далее соответственно – Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Законом Республики Коми от 12 ноября 2004 г. № 58-РЗ «О некоторых вопросах в сфере оплаты труда работников государственных учреждений Республики Коми, государственных унитарных предприятий Республики Коми и территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми», постановлением Правительства Республики Коми от 20 января 2010 г. № 14 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Коми» и определяет систему оплаты труда работников Учреждения.

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения и состоит из должностного оклада (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Положение регулирует:

- размеры должностных окладов (окладов) в зависимости от сложности труда, а также по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- условия и размеры установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда работников Учреждения.

1.4. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере труда, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников Учреждения, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ, ОКЛАДЫ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ

2.1. Размеры должностных окладов руководителей и специалистов Учреждения устанавливаются в зависимости от сложности труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Руководитель (директор)	17 650
2.	Первый заместитель руководителя (директора)	16 050
3.	Заместитель руководителя (директора), заместитель руководителя (директора) - заведующий отделом	14 770
4.	Директор (начальник, заведующий) филиала, директор (начальник, заведующий) филиала – заведующий отделом, начальник управления	13 800
5.	Заместитель начальника управления – заведующий отделом, заведующий отделом	12 850
6.	Заместитель заведующего отделом	10 100
7.	Заведующий службой	9 310
8.	Главный эксперт	9 030
9.	Ведущий эксперт	8 750
10.	Старший эксперт	8 540
11.	Эксперт	8 330

2.2. Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской

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

Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	
	1-й квалификационный уровень	
	Делопроизводитель, секретарь, архивариус, машинистка, экспедитор	7 410
2.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
	2-й квалификационный уровень	
	Заведующий хозяйством	7 490
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
	1-й квалификационный уровень	
	Аналитик, бухгалтер, экономист, юрисконсульт	8 330
	2-й квалификационный уровень	
	Аналитик, бухгалтер, экономист, юрисконсульт II категории	8 540
	3-й квалификационный уровень	
	Аналитик, бухгалтер, экономист, юрисконсульт I категории	8 750
	4-й квалификационный уровень	
	Ведущие: аналитик, бухгалтер, экономист, юрисконсульт	9 030

2.3. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении

тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»:

Разряд оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей
1	1,0	7 000
2	1,020	7 140
3	1,040	7 280
4	1,060	7 420
5	1,080	7 560
6	1,100	7 700
7	1,125	7 875
8	1,150	8 050
9	1,190	8 330
10	1,230	8 610

2.3.1. Размер оклада, определяемый в соответствии с 9 - 10 разрядами выполняемых работ, устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

Перечень профессий рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования, определяется локальным актом Учреждения с учетом мнения представительного органа работников. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие не менее 6 разряда согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

Вопрос об установлении конкретному рабочему указанного оклада решается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников с учетом квалификации, объема и качества выполняемых им работ в пределах средств, направляемых на оплату труда. Указанная оплата может носить как постоянный, так и временный характер.

Раздел 3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

3.1. Выплатами компенсационного характера являются:

1) ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых постановлением Правительства Республики Коми от 16 октября 2006 г. № 262 «О размерах социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных

подразделений по защите государственной тайны в органах государственной власти Республики Коми, иных государственных органах Республики Коми, а также в государственных Учреждениях Республики Коми и государственных унитарных предприятиях Республики Коми»;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в размерах и на условиях, определенных в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.2. Работникам, месячная заработная плата которых ниже минимального размера оплаты труда, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), производятся доплаты до уровня минимального размера оплаты труда.

Раздел 4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу, окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу, окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) премии по результатам работы;
- 4) надбавки за качество выполняемых работ.

4.2. Руководителям, специалистам и другим служащим Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за выслугу лет в следующих размерах к должностному окладу, окладу:

Стаж работы	Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет в процентах к должностному окладу, окладу
1	2
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	30

В стаж работы для назначения ежемесячных надбавок к должностному окладу, окладу за выслугу лет включаются следующие периоды:

периоды работы (службы), которые были ранее включены (засчитаны) в установленном порядке в стаж работы на государственной гражданской службе Республики Коми и (или) муниципальной службе Республики Коми;

периоды работы в государственных органах Республики Коми на должностях, не являющихся должностями государственной гражданской службы Республики Коми;

периоды работы в государственных и муниципальных учреждениях на руководящих должностях, должностях специалистов и служащих.

4.3. Работникам Учреждения на условиях, определенных локальным нормативным актом Учреждения, могут устанавливаться ежемесячные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, в размере до 250% должностного оклада, оклада.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс - 25 процентов, 2-й класс - 10 процентов к окладу за фактически отработанное время в качестве водителя. Надбавка не устанавливается водителям, являющимся высококвалифицированными, оклад которых установлен как оклад высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования.

4.5. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по результатам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются Учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Администрации Главы Республики Коми, с учетом результатов деятельности Учреждения в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда Учреждения.

4.7. Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами, предусмотренными в соответствии с настоящим разделом.

Раздел 5. ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Руководителю, заместителям руководителя Учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного

состава Учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения) (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников Учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Коэффициент кратности
1.	Для руководителя	до 4,0
2.	Для заместителей руководителя	до 3,5

5.2. Коэффициент кратности определяется Администрацией Главы Республики Коми, в размере, не превышающем размера, установленного в пункте 5.1 настоящего раздела.

5.3. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя Учреждения.

5.4. При расчете среднемесячной заработной платы работников Учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя Учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения Учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Администрации Главы Республики Коми, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.6. Администрация Главы Республики Коми осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом соблюдения значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела.

5.8. Руководитель Учреждения осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя Учреждения к среднемесячной заработной плате работников Учреждения, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях обеспечения соблюдения

предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с пунктом 5.2 настоящего раздела.

Раздел 6. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

6.1. Плановый фонд оплаты труда Учреждения включает:

фонд должностных окладов, окладов, сформированный, в том числе в соответствии с разделом 2 Положения;

фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с разделом 3 Положения;

фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с разделом 4 Положения.

Плановый фонд оплаты труда Учреждения рассчитывается с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату ежемесячных надбавок к должностному окладу за выслугу лет, объема средств на выплату ежемесячных надбавок к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ.

При формировании фонда выплат стимулирующего характера Учреждения объем средств на выплату ежемесячных надбавок за выслугу лет в Учреждении определяется исходя из максимальной потребности - 30 процентов от планового фонда должностных окладов.

Объем средств на выплату ежемесячных надбавок к должностному окладу за интенсивность и высокие результаты работы, премий по итогам работы, надбавок за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 50 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам.

Размер фонда выплат стимулирующего характера может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда Учреждения, в том числе за счет экономии фондов выплат компенсационного характера и должностных окладов, окладов, а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда Учреждения.

6.3. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется с учетом средств, предусмотренных на выплату районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненный к ним местностях.