



Управление государственного заказа Ненецкого автономного округа

ПРИКАЗ

от 25 марта 2016 г. № 9
г. Нарьян-Мар

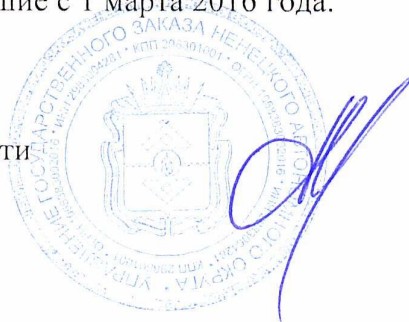
**О внесении изменений в Положение об оплате
труда работников, замещающих в
Управлении государственного заказа
Ненецкого автономного округа должности,
не относящиеся к должностям
государственной гражданской службы**

Руководствуясь Положением об Управлении государственного заказа Ненецкого автономного округа, утверждённым постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 17.02.2006 № 29-п, ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в Положение об оплате труда работников, замещающих в Управлении государственного заказа Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, утвержденное приказом Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа от 18.09.2014 № 10 (с изменениями, внесенными приказом Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа от 03.08.2015 № 13), изложив его в новой редакции согласно Приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу через десять дней после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 марта 2016 года.

Исполняющий обязанности
начальника Управления



Д.В. Дубинин

Приложение
к приказу Управления
государственного
заказа Ненецкого автономного
округа от 25.03.2016 № 9
«О внесении изменений в
Положение об оплате труда
работников, замещающих в
Управлении государственного
заказа Ненецкого автономного
округа должности, не
относящиеся к должностям
государственной гражданской
службы»

**Положение
об оплате труда работников, замещающих в Управлении
государственного заказа Ненецкого автономного округа
должности, не относящиеся к должностям государственной
гражданской службы**

**Раздел I
Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников, замещающих в Управлении государственного заказа Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы (далее соответственно - Положение, Управление), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 186-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа» и Примерным положением об оплате труда лиц, замещающих в органах государственной власти Ненецкого автономного округа должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 187-п.

2. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда, включающую в себя размеры должностных окладов (далее - оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты материальной помощи работникам, замещающим в Управлении должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы.

3. Штатное расписание работников, замещающих в Управлении должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы,

утверждается начальником Управления и включает в себя все должности указанных работников.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

5. Определение размеров заработной платы по основной работе и работе по совместительству производится отдельно по каждой должности и профессии в соответствии с заключенным трудовым договором.

6. Фонд оплаты труда указанных работников на календарный год формируется в порядке, установленном Администрацией Ненецкого автономного округа.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников

7. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой 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 учреждений, отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда).

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, указываются в трудовом договоре работника.

Изменение условий оплаты труда оформляются дополнительными соглашениями к трудовому договору.

9. Окладом является фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

10. Оклад работника устанавливается начальником Управления исходя из рекомендуемого оклада по профессиональным квалификационным группам, согласно Рекомендуемым размерам должностных окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Ненецкого автономного округа и Рекомендуемым размерам окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 186-п.

К окладам работников применяется повышающий коэффициент согласно Размерам повышающих коэффициентов по учреждению для работников, замещающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих или выполняющих работу по общеотраслевым профессиям рабочих в зависимости от отнесения государственных учреждений Ненецкого автономного округа к группам по оплате труда учреждений, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 186-п.

Размер оклада работника устанавливается с учетом индексации

должностных окладов (ставок) работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа, произведенной в 2013 и 2014 годах.

Применение повышающих коэффициентов по занимаемой должности образует новый оклад. Полученный расчетным путем рекомендуемый оклад округляется до сотых рубля (до двух знаков после запятой).

11. Во всех случаях, упомянутых в настоящем Положении, когда выплаты компенсационного и стимулирующего характера к окладам работников устанавливаются в процентах, за исключением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, абсолютный размер каждой конкретной выплаты исчисляется из должностного оклада без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Раздел III

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

12. Работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 186-п, устанавливаются выплаты компенсационного характера.

13. Выплаты компенсационного характера и условия их применения устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам или в абсолютном выражении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

14. Работникам устанавливаются следующие виды доплат компенсационного характера:

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

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работе в ночное время, в выходные и праздничные нерабочие дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

15. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом начальник Управления принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются начальником Управления по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплата доплаты не производится.

16. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (применение районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) производятся работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

17. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

17.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 30 процентов от оклада по должности, замещаемой в соответствии с трудовым договором.

17.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

17.4. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

17.5. Доплаты за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится работникам в размере от 20 до 40 процентов части оклада за каждый час работы работника.

18. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, за работу со специальными документами, а также за стаж работы в подразделениях по защите государственной тайны устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

19. Размеры выплат компенсационного характера и условия их начисления конкретизируются в трудовом договоре работника и не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел IV
**Порядок и условия установления выплат
стимулирующего характера**

20. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

21. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 06.09.2011 № 186-п, работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладам работников в процентах к окладам или в абсолютном выражении.

23. Работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка к окладу за стаж работы;
- 2) ежемесячная надбавка к окладу за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3) ежемесячная премия;
- 4) премия за выполнение особо важных и сложных работ.

24. Надбавка за стаж работы устанавливается в соответствии с законом Ненецкого автономного округа от 11.12.2002 № 384-ОЗ «О надбавках за стаж работы работникам бюджетной сферы в Ненецком автономном округе».

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на определенный срок в пределах финансового года распоряжением начальника Управления в соответствии с оценкой результативности профессиональной деятельности работника за прошедший период согласно установленным критериям (Приложение).

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы может быть отменено или изменено до истечения установленного периода ее выплаты в случае снижения результативности профессиональной деятельности работника, подтвержденной объективными показателями. Отмена (изменение) указанного решения оформляется распоряжением начальника Управления.

26. Премией является поощрительная выплата стимулирующего характера за качественный, добросовестный, эффективный труд при исполнении работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором.

Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в улучшении результатов своей деятельности по результатам работы за месяц.

Ежемесячная премия является частью заработной платы и начисляется всем работникам, за исключением случаев, указанных в настоящем пункте.

Решение о выплате премии работнику принимается начальником Управления в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников.

Размер ежемесячной премии устанавливается в размере до 75 процентов от оклада работника.

Выплата премии по итогам работы за месяц за текущий месяц (премируемый

период) производится в следующем месяце.

Основными условием для выплаты работникам ежемесячной премии является успешное и добросовестное исполнение работниками своих должностных обязанностей.

При наличии нарушений трудовой или исполнительской дисциплины, фактов недобросовестного исполнения должностных обязанностей, в том числе подтвержденных обоснованными жалобами, а также наличии дисциплинарного взыскания в отчетном месяце ежемесячная премия не выплачивается или выплачивается в меньшем размере.

Вне зависимости от применения к работнику мер дисциплинарного взыскания ежемесячная премия не выплачивается при установлении факта грубого нарушения трудовой дисциплины, в том числе:

прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

27. Премия за выполнение особо важных и сложных работ выплачивается единовременно по итогам выполнения работником таких работ при наличии экономии фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере. Выплата указанной премии может быть приурочена к профессиональным праздникам.

28. Выплата за наличие ученых степеней, почетных званий производится работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Размер выплаты за наличие ученой степени кандидата наук – не более 5 процентов, доктора наук – не более 10 процентов.

Размер выплаты за наличие почетного звания по основному профилю профессиональной деятельности – не более 15 процентов.

29. Выплата молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, производится в размере не менее 30 процентов оклада в течение

трех лет со дня заключения трудового договора.

Раздел V Условия выплаты материальной помощи

30. Работникам один раз в год выплачивается материальная помощь к отпуску в размере одного оклада (ставки) с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Решение о выплате материальной помощи принимает работодатель (представитель работодателя).

В случае деления ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении работнику одной из частей ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи в первый год работы осуществляется пропорционально календарным дням, прошедшим с даты приема работника на работу до окончания календарного года.

При увольнении работника выплата материальной помощи, осуществляется пропорционально календарным дням с начала календарного года до дня увольнения включительно.

Работникам в пределах фонда оплаты труда может быть оказана иная материальная помощь в следующих случаях:

- 1) заключение брака – не более 5000 рублей;
- 2) рождение ребенка – не более 10 000 рублей;
- 3) смерть близкого родственника (родители, дети, муж (жена), родные братья и сестры) - не более 25 000 рублей;
- 4) иные непредвиденные обстоятельства.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Управления на основании письменного заявления работника с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами.

К заявлению о выплате материальной помощи прилагаются документы, подтверждающие наступление обстоятельств, указанных в настоящем пункте (справки, счета, медицинские заключения, путевки, свидетельства об актах гражданского состояния и пр.).

Начисление и выплата районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на материальную помощь, предусмотренную настоящим пунктом, не осуществляется.

Раздел VI Другие вопросы оплаты труда

31. Размеры должностных окладов работников ежегодно увеличиваются (индексируются) в соответствии с законом Ненецкого автономного округа об окружном бюджете на соответствующий год с учетом уровня инфляции (потребительских цен). Увеличение (индексация) размеров окладов по должностям и профессиям работников производится в соответствии с законом Ненецкого

автономного округа.

32. Работники должны быть ознакомлены с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда, непосредственно после их принятия (внесения в них изменений и (или) дополнений), а работники, принимаемые на работу, до подписания трудового договора.

О предстоящих изменениях условий оплаты труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца с указанием в уведомлении размера заработной платы и составляющих ее выплат.

В случае согласия работника на продолжение работы в новых условиях работодатель заключает с ним дополнительное соглашение к трудовому договору с указанием этих условий.

Приложение
к Положению об оплате труда
работников, замещающих в
Управлении государственного
заказа Ненецкого автономного
округа должности, не
относящиеся к должностям
государственной гражданской
службы, утвержденному
приказом Управления
государственного заказа
Ненецкого автономного округа
от 18.09.2014 № 10

Критерии
оценки результативности профессиональной деятельности
работников при установлении надбавки за напряженность
(интенсивность) и высокие результаты работы
и ее предельный размер

Должность (профессия)	Предельный размер надбавки, %	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников
Юрисконсульт	100	Напряженность (интенсивность) работы (количество проведенных плановых мероприятий, внеплановых мероприятий, выполнение поручений в кратчайшие сроки и т.д.); участие в выполнении важных работ, мероприятий; высокие результаты работы; сложность и оперативность выполняемых работ
Ведущий юрисконсульт	100	Напряженность (интенсивность) работы (количество проведенных плановых мероприятий, внеплановых мероприятий, выполнение поручений в кратчайшие сроки и т.д.); участие в выполнении важных работ, мероприятий; высокие результаты работы; сложность и оперативность выполняемых работ