

**Управление государственного заказа Ненецкого автономного округа**

**ПРИКАЗ**

от \_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 г. № \_\_

г. Нарьян-Мар

**Об утверждении Положения**

**об оплате труда работников Управления**

**государственного заказа**

**Ненецкого автономного округа**

Руководствуясь Положением об Управлении государственного заказа Ненецкого автономного округа, утверждённым постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 17.02.2006 № 29-п, в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа, согласно Приложению.

2. Настоящий приказ вступает в силу с 01 января 2017 года, но не ранее его официального опубликования, и применяется в 2016 году при составлении, рассмотрении и утверждении проекта окружного бюджета на 2017 год и плановый период 2018 и 2019 годов.

Начальник Управления А.В. Полугрудов

Приложение

к приказу Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа

от \_\_.\_\_.2016 № \_\_

«Об утверждении Положения об оплате труда работников Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа»

**Положение**

**об оплате труда работников Управления**

**государственного заказа**

**Ненецкого автономного округа**

Раздел I

**Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа (далее – Положение, Управление соответственно), разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьями 1, 5, 5.3, 6.1 закона Ненецкого автономного округа от 30.10.2004 № 522-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа», постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

2. Система оплаты труда работников Управления устанавливаются с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

настоящего Положения.

4. Система оплаты труда работников Управления включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5. Заработная плата работников Управления максимальным размером не ограничивается.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7. Штатное расписание Управления утверждается начальником Управления и включает в себя все должности работников Управления.

Раздел II

**Оклады (должностные оклады)**

 **ставки заработной платы работников**

8. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается работнику Управления трудовым договором в соответствии с действующим Положением.

9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (профессий рабочих) учреждений устанавливаются Администрацией Ненецкого автономного округа в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа от 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

10. Отнесение должностей работников Управления к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11. При установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников не допускается установление по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или по должностям (профессиям) работников с равной сложностью труда.

Раздел III

**Выплаты компенсационного характера,**

**порядок и условия их установления**

12. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Управления в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда, Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в государственных учреждениях Ненецкого автономного округа (далее - Перечень видов выплат компенсационного и стимулирующего характера), утвержденным Администрацией Ненецкого автономного округа в соответствии с постановлением Администрации Ненецкого автономного округа 11.08.2016 № 260-п «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений Ненецкого автономного округа».

13. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями.

14. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются или отменяются в результате проведения специальной оценки условий труда, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

15. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном значении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Ненецкого автономного округа.

Размер и порядок применения выплат компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент, надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ненецкого автономного округа.

Раздел IV

**Выплаты стимулирующего характера,**

**порядок и условия их установления**

16. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их применения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Управления, в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного и стимулирующего характера и с учетом показателей эффективности деятельности работников.

17. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам в целях повышения мотивации работника к качественному труду и поощрения за высокие результаты его труда в соответствии с размерами выплат стимулирующего характера согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

18. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников осуществляется с учетом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Управления, его опыту и уровню квалификации;

своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

19. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в процентах от размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы или в абсолютном значении.

20. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению начальника Управления в пределах ассигнований на оплату труда работников Управления.

Раздел V

**Требования к структуре**

 **фонда оплаты труда работников Управления**

21. Фонд оплаты труда работников Управления формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований, предоставляемых Управлению из окружного бюджета, и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Управления в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда лиц, замещающих Управлении должности, не относящиеся к должностям государственной гражданской службы, утвержденным постановлением Администрации Ненецкого автономного округа.

Раздел VI

**Другие вопросы оплаты труда**

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

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

Материальная помощь к отпуску не включается в расчет средней заработной платы.

23. Работникам Управления может быть оказана иная материальная помощь в пределах фонда оплаты труда.

Решение об оказании иной материальной помощи и ее конкретных размерах принимает начальник Управления на основании письменного заявления работника с указанием причин, подтвержденных необходимыми документами, в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом Управления.

Приложение

к Положению об оплате труда работников Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа, утверждённого приказом Управления государственного заказа Ненецкого автономного округа

от \_\_.\_\_.2016 № \_\_

**Размеры выплат**

**стимулирующего характера**

1. Надбавки стимулирующего характера за стаж работы:

Надбавка за стаж работы в размере от 10 до 30 процентов оклада устанавливается работникам Управления в соответствии с законом Ненецкого автономного округа «О надбавках за стаж работы работникам бюджетной сферы в Ненецком автономном округе».

2. Надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы.

Указанные надбавки устанавливаются работникам на определенный период. При назначении надбавки учитываются:

напряженность (интенсивность) работы (количество проведенных мероприятий и т.п.);

сложность;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

высокие результаты работы;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Управления;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Ненецкого автономного округа;

внедрение новых форм и передовых методов работы.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (ставке) и (или) в абсолютном выражении в размере, не превышающем 100 процентов оклада (ставки).

3. Надбавки за качество выполняемых работ.

Выплаты за качество выполняемых работ могут устанавливаться работникам на определенный срок при условии:

соблюдения регламентов, стандартов, технологий и требований к процедурам при выполнении работ;

соблюдения сроков выполнения работ;

качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с деятельностью Управления;

отсутствия недостатков при выполнении работ.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (ставке) и (или) в абсолютном выражении в размере, не превышающем 100 процентов оклада (ставки).

4. Надбавки стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы и надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в соответствии с показателями и критериями эффективности деятельности работников Управления, установленными Управлением.

5. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания.

Надбавка к окладу за наличие ученой степени, соответствующей профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, устанавливается работникам Управления в следующих размерах:

кандидат наук - две тысячи рублей;

доктор наук - три тысячи рублей.

Работникам Управления, имеющим несколько ученых степеней по профилю работы в Управлении, устанавливается надбавка за одну ученую степень.

Надбавка за наличие почетного звания, соответствующего профилю профессиональной деятельности по занимаемой должности, устанавливается работникам Управления в размере пяти тысяч рублей.

Работникам Управления, имеющим несколько почетных званий, надбавка устанавливается за одно почетное звание.

6. Выплаты молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования и профессиональные образовательные организации (далее - образовательные организации), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности.

Молодым специалистам, окончившим образовательные организации, устанавливаются персональные надбавки к окладу в размере 30 процентов от оклада на срок не более трех лет.

К молодым специалистами в целях установления указанной выплаты относятся выпускники, имеющие высшее образование или среднее профессиональное образование и впервые приступившие к работе по полученной специальности в течение трех лет после окончания образовательной организации, имеющей государственную аккредитацию.

Молодым специалистам устанавливается надбавка в размере 30 процентов от оклада по основной работе сроком на три года со дня заключения трудового договора, за исключением следующих случаев:

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания образовательной организации, за исключением случаев, указанных в абзаце шестом настоящего пункта;

молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания образовательной организации в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком до достижения им возраста трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, выплата устанавливается сроком на три года со дня заключения трудового договора при условии представления документов, подтверждающих указанные периоды, и трудоустройства в течение трех месяцев после их окончания. В случае, если молодой специалист приступил к работе по истечении трех месяцев после окончания указанных периодов, выплата устанавливается со дня заключения трудового договора до истечения трех лет после окончания указанных периодов;

молодым специалистам, которым указанная надбавка не была установлена до введения в Управлении новой системы оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, выплата устанавливается со дня введения в Управление новой системы оплаты труда до истечения трех лет со дня заключения трудового договора.

7. Премиальные выплаты осуществляются по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Премиальные выплаты осуществляются в отношении работников Управления.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных и сложных работ.