

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной организации
С.М. Согодина
2024 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор АУ РА «КЦСОН»
Н.И. Тадырова
2024 г.

Положение
об оплате труда работников автономного учреждения Республики Алтай
«Комплексный центр социального обслуживания населения»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. №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» (в ред. Приказов Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 12.02.2018 N П/59, от 12.11.2019 N П/374, от 29.01.2020 N П/42, от 03.04.2020 N П/158, от 11.11.2020 N П/440, от 29.11.2021 N П/391, от 12.12.2022 N П/407, от 22.11.2023 N П-10-01/0349), Приказом Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 22 ноября 2023 года №П-10-01/0349 «О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников автономных и бюджетных учреждений, подведомственных Министерству труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай, по видам экономической деятельности «Деятельность по уходу за престарелыми и инвалидами с обеспечением проживания», «Предоставление прочих социальных услуг без обеспечения проживания», «Деятельность по оказанию услуг в области бухгалтерского учета» и включает в себя:

- порядок применения и минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее также – ПКГ), квалификационным разрядам;
- порядок применения и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам);
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- порядок и условия оказания материальной помощи, порядок и условия единовременных выплат.

2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии рабочего), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (профессии рабочего, по которой работник осуществляет профессиональную деятельность в порядке совместительства), производится раздельно по каждой из должностей (профессий рабочих).

4. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

5. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты), не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

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

6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда не должна превышать 40 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу государственных организаций утверждается Министерством труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай (далее - Министерство).

7. Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения.

7.1 Наименования должностей служащих (профессий 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, профессий 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 (Приказ Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 12.02.2018 N П/59).

7.2. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения в пределах установленной предельной численности работников, а также в пределах плановых показателей по выплатам на оплату труда работников, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения (Приказ Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай от 12.02.2018 N П/59).

II. Порядок и условия оплаты труда работников

8. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами окладов (должностных окладов) работников, должности, включенные в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с приложением № 1,2,3,4 к Положению.

9. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются работникам приказом директора 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 или профессиональных стандартов.

Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, в отношении которых применяются профессиональные стандарты, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства труда, социального

развития и занятости населения Республики Алтай от 12.12.2022 N П/407).

10. Директором по согласованию с представительным органом трудового коллектива устанавливаются работникам повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам):

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за работу в сельских населенных пунктах.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) по должности 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 повышающего коэффициента 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).

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размер принимается директором персонально в отношении каждого работника.

Размер персонального повышающего коэффициента не может превышать 4.

12. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от продолжительности стажа непрерывной работы, общего количества лет, проработанных в системе здравоохранения и социальной защиты населения.

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 0,2;

при выслуге лет свыше 5 лет – 0,3.

Надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливается работникам в зависимости от продолжительности стажа непрерывной работы в учреждении:

от 1 года до 3 лет - 0,05;

от 3 лет до 5 лет - 0,10;

свыше 5 лет - 0,15.

Порядок исчисления стажа непрерывной работы устанавливается локальным нормативным актом (коллективным договором).

12.1. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) - за работу в сельских населенных пунктах устанавливается специалистам работающим и проживающим в сельских населенных пунктах.

Размер повышающего коэффициента - 0,25.

Перечень специалистов, которым устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за работу в сельских населенных пунктах, закрепляется в локальном нормативном акте учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

III. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

13. Заработная плата директора, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10-40% ниже должностного оклада директора.

Должностной оклад заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается директором.

14. С учетом условий труда заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

15. В целях поощрения заместителей директора, главного бухгалтера 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.

16. Выплаты стимулирующего характера и иные выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются по решению директора в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения.

17. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается Министерством труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай в кратности от 1 до 3.

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

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). 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 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

20. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждении, утвержденным постановлением Правительства Республики Алтай от 5 ноября 2008 г. № 252, установлены следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в размере 0,15 (Приложение № 5 к настоящему Положению);

выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, по итогам проведения специальной оценки условий труда в размере 0,04. При этом директор принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны 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;

оплата сверхурочной работы;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата за работу в ночное время;

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

21. Повышенная оплата труда работников, занятых на работах вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и рекомендуемым перечнем (приложение № 5 к настоящему Положению).

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (далее - выплаты за вредность), в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации составляет 4% оклада (ставки), 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 директором с учетом мнения представительного органа работников и по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанного повышения оплаты труда не производится.

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

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

24. 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.

25. 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.

26. 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.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере работникам, труд которых оплачивается по часовым и дневным тарифам.

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.

27. Каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов а) в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника в ночное время.

28. Размер районного коэффициента - 0,4.

29. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Алтай, содержащими нормы трудового права.

30. Решение о введении соответствующих компенсационных выплат принимается директором с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, при этом размеры этих выплат не могут быть ниже тех, что установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

31. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях, 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.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению директора в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения.

Основанием для премиальных выплат является приказ директора с указанием размера этих выплат каждому работнику, с учетом критериев результативности и качества работы сотрудников (приложение № 5).

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

33. Премирование работников осуществляется на основе Положения о премировании, утвержденного приказом директора.

34. При определении размеров премий по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественную подготовку и своевременную сдачу 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.

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

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских, ведомственных целевых программ;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

36. 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.

37. Премия за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно при:

награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации в размере месячного фонда оплаты труда (далее – МФОТ) награждаемого работника;

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации в размере 10 000 (десять тысяч) рублей;

поощрении Главой Республики Алтай, Председателем Правительства Республики Алтай, Правительством Республики Алтай, присвоении почетных званий Республики Алтай в размере одного должностного оклада от занимаемой должности;

награждении Почетными грамотами Республики Алтай и Государственного Собрания - Эл Курултай Республики Алтай - 2000 рублей;

награждении Почетной грамотой Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай, Благодарностью Министерства труда, социального развития и занятости населения Республики Алтай - 1000 рублей.

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

38. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при предоставлении очередного отпуска в размере оклада (должностного оклада).

39. В исключительных случаях (при стихийном бедствии, тяжелом материальном положении, заболевании работника, тяжелом заболевании или смерти близкого

родственника), на основании мотивированного заявления работника может оказываться материальная помощь в виде единовременной выплаты.

40. Решение о единовременной выплате и ее конкретном размере принимается директором учреждения, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

41. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

VIII. Порядок формирования фонда оплаты труда

42. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств республиканского бюджета Республики Алтай, исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности в пределах плановых показателей по выплатам на оплату труда, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения, и в пределах предельной численности учреждения, установленной Правительством Республики Алтай с учетом действующих нормативных положений.

43. 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 N 504.

44. Для формирования фонда оплаты труда работников учреждения применяются минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением.

45. При формировании месячного фонда оплаты труда работников учреждения за счет субсидии, поступающие в установленном порядке из республиканского бюджета Республики Алтай (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), предусматриваются средства для выплат:

а) оклада (должностного оклада) - в размере оклада (должностного оклада);

б) персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) - в размере повышающего коэффициента, равном 1,80 оклада (должностного оклада);

в) выплат компенсационного характера в равном 0,07 окладов;

г) прочие выплаты стимулирующего характера в размере 0,22 оклада (должностного оклада);

д) районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации;

е) повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) от средств, поступающих от приносящей доход деятельности (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) с учетом районного коэффициента, коэффициента за работу в безводных местностях, коэффициента за работу в высокогорных районах и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в пределах плановых

показателей по выплатам на оплату труда работников, предусмотренных планом финансово-хозяйственной - в размере, равном 0,062 оклада (должностного оклада).

46. Фонды оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на год формируются с учетом размера предельного уровня соотношения их среднемесячной заработной платы и среднемесячной заработной платы работников учреждения, определенного в кратности не выше 3 для руководителя учреждения и 2 - для его заместителей и главного бухгалтера, применяемого к фонду оплаты труда учреждения на год.

47. 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 профессиям рабочих (должностям служащих) в соответствии с решением, принятым Правительством Республики Алтай.

Приложение N 1
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных и бюджетных учреждений
Республики Алтай, подведомственных
Министерству труда, социального развития
и занятости населения Республики Алтай,
по видам экономической деятельности
"Деятельность по уходу за престарелыми
и инвалидами с обеспечением проживания",
"Предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания",
"Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ, ВКЛЮЧЕННЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

п/п	Профессиональная квалификационная группа (далее - ПКГ)/квалификационный уровень/наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	ПКГ "Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг":	
1.1.	Социальный работник	4989
2.	ПКГ "Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг":	
2.1.	1 квалификационный уровень: специалист по социальной работе	6203
2.2	2 квалификационный уровень: медицинский психолог, специалист по реабилитации инвалидов	6625
3	ПКГ "Должности руководителей в учреждениях, осуществляющих предоставление социальных услуг":	
3.1.	Заведующий отделением	8925
4.	ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня":	
4.1.	1 квалификационный уровень: санитарка, санитарка (мойщица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка	3784

5.	ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал":	
5.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по лечебной физкультуре, медицинский статистик, инструктор по трудовой терапии, медицинский дезинфектор, медицинский регистратор	5139
5.2.	2 квалификационный уровень: лаборант, медицинская сестра диетическая	5439
5.3.	3 квалификационный уровень: медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу	5987
5.4.	4 квалификационный уровень: фельдшер, зубной врач, медицинская сестра процедурной	6486
5.5.	5 квалификационный уровень: заведующий аптекой, старшая медицинская сестра	6984
6.	ПКГ "Врачи и провизоры":	
6.1.	2 квалификационный уровень: врачи-специалисты	8094
7.	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":	
7.1.	Аккомпаниатор, культорганизатор	5139
8	ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
8.1.	Библиотекарь	6401
9.	ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":	
9.1.	Помощник воспитателя	4989
10.	ПКГ "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня":	
10.1.	1 квалификационный уровень: дежурный по режиму, младший воспитатель	5139
11.	ПКГ должностей педагогических работников:	
11.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по труду, музыкальный руководитель	6203
	2 квалификационный уровень: социальный педагог,	6625

11.2.	педагог-организатор	
11.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель, методист, педагог-психолог	7287
11.4.	4 квалификационный уровень: учитель-логопед (логопед), старший воспитатель, учитель-дефектолог	7950
12.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня":	
12.1.	1 квалификационный уровень: агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка	3784
13.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня":	
13.1.	1 квалификационный уровень: администратор, инспектор по кадрам, секретарь руководителя, лаборант	5139
13.2.	2 квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством, механик, заведующий прачечной	5439
13.3.	3 квалификационный уровень: заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела	5987
14.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня":	
14.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер по ремонту, инженер-программист (программист), психолог, социолог, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, экономист, юрист-консультант	6203
14.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6625
14.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	7287
14.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование "ведущий"	7950
14.5.	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	8732
15.	ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:	
15.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по адаптивной физической культуре	5139

Приложение № 2
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных и бюджетных учреждений
Республики Алтай, подведомственных
Министерству труда, социального развития
и занятости населения Республики Алтай,
по видам экономической деятельности
"Деятельность по уходу за престарелыми
и инвалидами с обеспечением проживания",
"Предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания",
"Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ
ДОЛЖНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТЫ В
ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ
КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ**

п/п	Наименование должностей	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Специалист по охране труда	6203
2.	Специалист по охране труда II категории	6625
3.	Специалист по охране труда I категории	7287
4.	Ведущий специалист по охране труда	7950

Приложение N 3
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных и бюджетных учреждений
Республики Алтай, подведомственных
Министерству труда, социального развития
и занятости населения Республики Алтай,
по видам экономической деятельности
"Деятельность по уходу за престарелыми
и инвалидами с обеспечением проживания",
"Предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания",
"Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ
ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ, КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ К
КОТОРЫМ И НАИМЕНОВАНИЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛЕНЫ В
СООТВЕТСТВИИ С ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ**

п/п	Уровни квалификации/наименование должностей служащих/ссылка на профессиональный стандарт, в соответствии с которым устанавливаются наименования должностей и квалификационные требования к ним	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	3 уровень квалификации: сиделка <1>	4989
2.	6 уровень квалификации: системный администратор <2>, контрактный управляющий <3>, специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних <4>	6625

<1> Приказ Минтруда России от 30 июля 2018 г. N 507н "Об утверждении профессионального стандарта "Сиделка (помощник по уходу)".

<2> Приказ Минтруда России от 29 сентября 2020 г. N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Системный администратор информационно-коммуникационных систем".

<3> Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 г. N 625н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист в сфере закупок".

<4> Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 г. N 680н "Об утверждении профессионального стандарта "Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних".

Приложение N 4
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных и бюджетных учреждений
Республики Алтай, подведомственных
Министерству труда, социального развития
и занятости населения Республики Алтай,
по видам экономической деятельности
"Деятельность по уходу за престарелыми
и инвалидами с обеспечением проживания",
"Предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания",
"Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЕ МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ
ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ**

п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень/наименование профессий	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1.	Профессии рабочих, отнесенные к профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня": 1 квалификационный уровень:	
1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений	3521
1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 2 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кастелянша, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик производственных помещений; (кухонный рабочий, мойщик посуды, пекарь, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, швея)	3954
1.3.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; кладовщик, парикмахер; (машинист (кочегар) котельной, официант, повар, столяр, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	4424

2.	Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня":	
2.1.	1 квалификационный уровень:	
2.1.1.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля (управление легковыми автомобилями всех типов, грузовыми автомобилями всех типов грузоподъемностью до 10 тонн, автобусами габаритной длиной до 7 метров); (машинист (кочегар) котельной, повар, слесарь-сантехник, столяр; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	4989
2.1.2.	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 5 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля (в случае работы на 2 - 3 видах автомобилей (легковом, грузовом, автобусе); (машинист (кочегар) котельной, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования)	5232
2.2.	4 квалификационный уровень:	
2.2.1.	Профессии рабочих, предусмотренные квалификационным уровнем ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	5486

Приложение N 5
к Примерному положению
об оплате труда работников
автономных и бюджетных учреждений
Республики Алтай, подведомственных
Министерству труда, социального развития
и занятости населения Республики Алтай,
по видам экономической деятельности
"Деятельность по уходу за престарелыми
и инвалидами с обеспечением проживания",
"Предоставление прочих социальных услуг
без обеспечения проживания",
"Деятельность по оказанию услуг
в области бухгалтерского учета"

**РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ
УЧРЕЖДЕНИЙ (СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ),
В КОТОРЫХ РАБОТНИКАМ (ЗА ИСКЛЮЧЕНИЕМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
УЧРЕЖДЕНИЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ,
ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ УЧРЕЖДЕНИЙ) УСТАНОВЛИВАЮТСЯ
ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА РАБОТУ С ВРЕДНЫМИ
И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ И ИНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

Список изменяющих документов
(введен Приказом Министерства труда, социального развития и
занятости населения Республики Алтай от 11.11.2020 N П/440)

п/п	Наименование учреждений (подразделений)
1.	Учреждения (подразделения) с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, работа в которых дает право работникам на установление минимального повышающего коэффициента 0,15
1.1.	Комплексный центр социального обслуживания населения (структурные подразделения), дома-интернаты для престарелых и инвалидов (их структурные подразделения)