



**УПРАВЛЕНИЕ ИМУЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
(АЛТАЙКРАЙИМУЩЕСТВО)**

ПРИКАЗ

18.04.2023

№ 51

г. Барнаул

Об утверждении Положения о материальном стимулировании работников управления имущественных отношений Алтайского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации,
приказываю:

1. Утвердить Положение о материальном стимулировании работников управления имущественных отношений Алтайского края (приложение).
2. Настоящий приказ подлежит опубликованию на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru).
3. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Начальник управления

А.В. Теплов

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления
имущественных отношений
Алтайского края
от 18.04.2023 № 51

Положение о материальном стимулировании
работников управления имущественных отношений Алтайского края

I. Общие положения

1. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников управления имущественных отношений Алтайского края (далее – «Положение», «Управление») разработано в целях повышения материальной заинтересованности и ответственности в своевременном и качественном исполнении трудовых обязанностей, а также обеспечения социальной защищенности:

а) специалистов Управления, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы;

б) водителей автомобилей, обслуживающих аппарат Управления.

Положение определяет порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальной помощи.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Администрации Алтайского края от 10.01.2007 № 8 «Об оплате труда рабочих, обслуживающих органы исполнительной власти Алтайского края», от 18.03.2009 № 96 «Об оплате труда специалистов органов исполнительной власти Алтайского края, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

3. Расходы, связанные с реализацией настоящего Положения, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда Управления (далее – «фонд оплаты труда»), предусмотренного на текущий календарный год.

II. Материальное стимулирование специалистов органов исполнительной власти Алтайского края, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы

1. Оплата труда специалистов, замещающих должности, не отнесенные к должностям государственной гражданской службы (далее – «специалисты»), состоит из тарифной ставки (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата специалистам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплата 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);

4) ежемесячная процентная надбавка к тарифной ставке (окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным ставкам (окладам) специалистов в процентах или в абсолютных величинах в размере и порядке, определяемых в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иным законодательством Российской Федерации и Алтайского края, содержащим нормы трудового права, на основании приказа Управления персонально в отношении каждого специалиста.

В случае если месячная заработная плата специалистов (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде в размере до 150 % тарифной ставки (оклада).

Размер ежемесячной надбавки устанавливается приказом Управления персонально в отношении специалиста и определяется в зависимости от степени сложности и напряженности профессиональной деятельности (профессиональный уровень исполнения трудовых обязанностей; сложность, срочность и объем выполняемой работы; выполнение работ высокой напряженности и интенсивности) в пределах установленного размера по соответствующим должностям специалистов.

Установленный размер ежемесячной надбавки на основании мотивированного представления руководителя структурного подразделения и приказа управления может быть изменен (увеличен, уменьшен) при изменении степени сложности или напряженности режима работы специалиста.

2) ежемесячная надбавка к тарифной ставке (окладу) за выслугу лет в следующих размерах:

при стаже работы	%
от 1 до 3 лет	10

от 3 до 5 лет	15
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	25
свыше 15 лет	30

В стаж работы для установления надбавки за выслугу лет включаются периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы и должностей руководителей и специалистов государственных и муниципальных учреждений, военных комиссариатов.

3) премия по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год и (или) одновременно (размер премий максимальными размерами не ограничивается).

Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда с учетом экономии средств по фонду оплаты труда.

При принятии решения о выплате премии и определении размера премии учитывается:

личный вклад специалиста в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на Управление;

успешное выполнение особо важных и сложных заданий;

своевременное и качественное исполнение специалистом трудовых обязанностей;

оперативность и профессионализм специалиста в решении вопросов, входящих в его компетенцию;

использование специалистом новых форм и методов, позитивно отразившихся на результатах деятельности Управления;

фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия.

Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения специалистом своих трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, служебным распорядком Управления, а также время нахождения в служебной командировке. При расчете фактически отработанного времени исключаются периоды: нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет; нахождения в учебном отпуске; нахождения в отпуске без сохранения заработной платы; отстранения от работы в установленном порядке; временной нетрудоспособности.

Конкретные размеры премий специалистам устанавливаются приказом Управления, в том числе с учетом мнения руководителей структурных подразделений, в подчинении которых находятся специалисты.

Не подлежат премированию уволенные специалисты на дату принятия приказа Управления о выплате премии.

4. Специалистам при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одной тарифной ставки (оклада) по их письменному заявлению, на основании приказа Управления.

При разделении по заявлению специалиста ежегодного оплачиваемого отпуска на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска по усмотрению указанного лица, за исключением случая, указанного в абзаце пятом настоящего пункта.

В случае, если специалист не использовал в течение года свое право на отпуск, материальная помощь выплачивается в конце календарного года по его письменному заявлению.

Право на получение материальной помощи к отпуску за первый год работы возникает у специалиста по истечении шести месяцев непрерывной работы.

При предоставлении части ежегодного оплачиваемого отпуска специалистам, у которых еще не возникло право на использование отпуска (до истечения шести месяцев непрерывной работы в Управлении), материальная помощь к указанной части ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается.

Материальная помощь к отпуску вновь принятым и увольняемым специалистам начисляется пропорционально отработанному в календарном году времени.

При увольнении специалиста, если он не использовал в течение календарного года свое право на отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается с денежной компенсацией за неиспользованный отпуск.

5. Специалистам может оказываться также материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет);
- 2) в связи с вступлением в брак, рождением ребенка;
- 3) при возникновении чрезвычайных обстоятельств: продолжительное, более одного месяца, заболевание, необходимость приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящей операции, причинение ущерба имуществу специалиста в результате пожара, иного стихийного бедствия, в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей), а также других непредвиденных обстоятельств.

Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается начальником Управления на основании письменного заявления специалиста с приложением документов, подтверждающих факт возникновения обстоятельств (свидетельств о заключении брака, рождении детей, справок из медицинских учреждений, договоров и оплаченных счетов, справок жилищно-коммунальных организаций и других документов) и оформляется приказом.

При увольнении специалиста выплаченная материальная помощь не удерживается, а также не выплачивается, если выплата на дату увольнения не была произведена.

III. Материальное стимулирование водителей автомобилей, обслуживающих аппарат Управления

1. Оплата труда водителей автомобилей, обслуживающих аппарат Управления (далее – «водители»), состоит из тарифной ставки (оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Размер тарифной ставки (оклада) водителям устанавливается исходя из размера тарифной ставки (оклада) 5 разряда и межразрядных тарифных коэффициентов Единой тарифной сетки по оплате труда работников краевых государственных учреждений, определяемый в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 06.05.2006 № 197 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда и о межразрядных тарифных коэффициентах Единой тарифной сетки по оплате труда работников краевых государственных учреждений».

3. К выплатам компенсационного характера относятся:

1) выплата водителям, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

3) выплата 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);

4) ежемесячная процентная надбавка к тарифной ставке (окладу) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к тарифным ставкам (окладам) водителей в процентах или в абсолютных величинах в размере и порядке, определяемых в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иным законодательством Российской Федерации и Алтайского края, содержащим нормы трудового права, на основании приказа Управления персонально в отношении каждого водителя.

В случае если месячная заработная плата водителей (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации), полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

4. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) ежемесячная надбавка за работу в оперативном режиме, устанавливаемая с учетом напряженности режима работы (продолжительности рабочего дня водителя, частоты командировок) и составляющая до 109 % тарифной ставки (оклада);

2) ежемесячная премия за надлежащее выполнение трудовых обязанностей в размере до 170 % тарифной ставки (оклада);

3) премия по результатам работы за квартал, полугодие, год и (или) одновременно (размер премий максимальными размерами не ограничивается).

Премия выплачивается в пределах установленного фонда оплаты труда с учетом экономии средств по фонду оплаты труда.

При принятии решения о выплате премии и определении размера премии учитывается:

своевременное и качественное исполнение водителем трудовых обязанностей;

оперативность и профессионализм водителя;

фактически отработанное время в периоде, за который выплачивается премия.

Фактически отработанное время, исчисляемое для выплаты премии за конкретный период работы, включает время исполнения водителем своих трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором, служебным распорядком Управления, а также время нахождения в служебной командировке. При расчете фактически отработанного времени исключаются периоды: нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора или трех лет; нахождения в учебном отпуске; нахождения в отпуске без заработной платы; отстранения от работы в установленном порядке; временной нетрудоспособности.

Конкретные размеры премий водителям устанавливаются приказом Управления на основании представления ответственного за организацию движения автотранспорта в Управлении, в том числе с учетом мнения должностного лица, в подчинении которого находятся водители.

Не подлежат премированию уволенные водители на дату принятия приказа Управления о выплате премии.

5. Водителям при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается материальная помощь в размере одной тарифной ставки (оклада) по их письменному заявлению, на основании приказа Управления.

При разделении по заявлению водителя ежегодного оплачиваемого отпуска на части, материальная помощь выплачивается один раз при предоставлении любой из частей указанного отпуска по усмотрению указанного лица, за исключением случая, указанного в абзаце пятом настоящего пункта.

В случае, если водитель не использовал в течение года свое право на отпуск, материальная помощь выплачивается в конце календарного года по его письменному заявлению.

Право на получение материальной помощи к отпуску за первый год работы возникает у водителя по истечении шести месяцев непрерывной работы.

При предоставлении части ежегодного оплачиваемого отпуска водителям, у которых еще не возникло право на использование отпуска (до истече-

ния шести месяцев непрерывной работы в Управлении), материальная помощь к указанной части ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается.

Материальная помощь к отпуску вновь принятым и увольняемым водителям начисляется пропорционально отработанному в календарном году времени.

При увольнении водителя, если он не использовал в течение календарного года свое право на отпуск, материальная помощь к отпуску выплачивается с денежной компенсацией за неиспользованный отпуск.

6. Водителям может оказываться также материальная помощь:

- 1) в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет);
- 2) в связи с вступлением в брак, рождением ребенка;
- 3) при возникновении чрезвычайных обстоятельств: продолжительное, более одного месяца, заболевание, необходимость приобретения дорогостоящих лекарств или оплаты дорогостоящей операции, причинение ущерба имуществу водителя в результате пожара, иного стихийного бедствия, в случае смерти супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей), а также других непредвиденных обстоятельств.

Решение об оказании материальной помощи, ее размере принимается начальником Управления на основании письменного заявления водителя с приложением документов, подтверждающих факт возникновения обстоятельств (свидетельств о заключении брака, рождении детей, справок из медицинских учреждений, договоров и оплаченных счетов, справок жилищно-коммунальных организаций и других документов) и оформляется приказом.

При увольнении водителя выплаченная материальная помощь не удерживается, а также не выплачивается, если выплата на дату увольнения не была произведена.