

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ПРАВИТЕЛЬСТВА
РЕСПУБЛИКИ
КАЛМЫКИЯ



ХАЛЬМГ
ТАНЬЧИН
ЗАЛВРИН
ЗААВР

от 24 июля 2020 г.

№ 244

г. Элиста

Об утверждении Положения об оплате труда работников
бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Центр компетенции в
градостроительной деятельности»

В соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 29 сентября 2008 г. № 328 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений республики Калмыкия и органов исполнительной власти Республики Калмыкия, оплата которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы» Правительство Республики Калмыкия постановляет:

Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Центр компетенции в градостроительной деятельности».

Председатель Правительства
Республики Калмыкия



Ю. Зайцев

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Калмыкия
от 24 июля 2020 г. № 244

Положение
об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия
«Центр компетенции в градостроительной деятельности»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Центр компетенции в градостроительной деятельности» (далее - Положение) разработано в целях формирования единого подхода к регулированию заработной платы работников бюджетного учреждения Республики Калмыкия «Центр компетенции в градостроительной деятельности» (далее - учреждение), подведомственного Министерству по строительству, транспорту и дорожному хозяйству Республики Калмыкия (далее – Министерство), повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Положение устанавливает:
порядок и условия оплаты труда работников;
порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера;
отдельные вопросы оплаты труда.

1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.5. Ответственность за своевременную и соответствующую требованиям законодательства оплату труда работников несет руководитель учреждения в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объемов средств, поступающих в установленном порядке из республиканского бюджета, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.8. Зарботная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда служащих и работников Министерства по строительству, транспорту и дорожному хозяйству Республики Калмыкия.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Оплата труда работников включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 4 и 5 настоящего Положения.

2.3. При формировании системы оплаты труда в Учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается Министерством по строительству, транспорту и дорожному хозяйству Республики Калмыкия, в ведении которого находится учреждение (далее - Министерство).

2.4. Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в учреждении устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Калмыкия от 1 февраля 2016 г. № 25 «О размерах окладов (должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих общеотраслевых профессий рабочих в бюджетных, автономных и казенных учреждениях Республики Калмыкия».

2.4.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам, программист, геодезист	6944
2 квалификационный уровень	Геодезист II категории	7191
3 квалификационный уровень	Геодезист I категории	7672
4 квалификационный уровень	ведущий специалист геодезист	7 925
5 квалификационный уровень	главный специалист экономист; главный специалист по кадрам; главный специалист архитектор; главный специалист геодезист; главный специалист инженер-программист	8 165

2.4.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1 квалификационный уровень	начальник отдела	8 532

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

3.1. Заработная плата руководителя учреждения включает: должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

3.2. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются руководителю учреждения на основании приказа Министерства.

Выплата заработной платы руководителю учреждения осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет всех источников финансирования на соответствующий финансовый год.

3.3. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются компенсационные выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.4. Руководителю учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Размер должностного оклада руководителя по группам оплаты труда руководителей устанавливается в соответствии с постановлением

Правительства Республики Калмыкия от 25 мая 2015 г. № 196 «Об установлении размеров должностных окладов руководителей бюджетных, автономных и казенных учреждений Республики Калмыкия и признании утратившим силу постановления Правительства Республики Калмыкия от 8 октября 2008 года № 349».

3.6. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения производится в соответствии с пунктом 2 постановления Правительства Республики Калмыкия от 17 декабря 2014 г. № 467 «О показателях и порядках отнесения бюджетных, автономных и казенных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

3.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя) определяется нормативным правовым актом Министерства в кратности от 1 до 3 для руководителя учреждения.

3.9. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, на среднемесячную заработную плату работников учреждения. 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 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 347 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах

исполнительной власти Республики Калмыкия» работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

4.1.1. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере производится по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на соответствующий процент.

4.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Дополнительная работа, поручаемая работнику учреждения:

по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей);

по такой же профессии (должности) осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Размеры выплат за совмещение профессий (должностей) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон в процентном отношении от оклада (должностного оклада) по совмещаемой должности.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ежемесячная процентная надбавка выплачивается за счет утвержденного в установленном порядке фонда оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Республики Калмыкия от 7 октября 2008 г. № 348 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Республики Калмыкия и органах исполнительной власти Республики Калмыкия» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

5.1.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается ежемесячно с учетом следующих критериев:

уровня профессиональной подготовки работников;
сложности, важности выполняемой работы;

степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 70% от должностного оклада.

Надбавка за качество работы устанавливается с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки качества труда руководителя и работников учреждений.

Показатели и критерии оценки эффективности труда руководителя и работников учреждений, утверждаются нормативным правовым актом Министерства.

5.1.2. Надбавка за выслугу лет

Надбавка за выслугу лет осуществляется в соответствии со стажем работы по соответствующему профилю занимаемой должности и устанавливается в следующих размерах:

№ п/п	Требования к стажу непрерывной работы по соответствующему профилю	Надбавка к окладу, %
1.	от 1 года до 5 лет	10
2.	от 5 до 10 лет	20
3.	свыше 10 лет	30

Надбавка выплачивается по основной должности, исходя из оклада (ставки) без учета других надбавок и доплат.

5.1.3. Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) руководителю и работникам учреждения.

Премииальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год для руководителя и работников учреждений производятся за счет средств, полученных за счет приносящей доход деятельности, а также за счет экономии фонда заработной платы.

Экономия фонда заработной платы формируется за счет разницы между плановым фондом оплаты труда работников учреждения и реально выплаченной суммой заработной платы.

Условия назначения и выплаты премий руководителю и работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

При премировании работников Учреждения учитываются:

- выполнение государственного задания;
- выполнение годовых (квартальных) показателей Учреждения;
- успешное и добросовестное выполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей;
- инициатива, творчество и применение в работе современных и форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью Учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения.

6. Отдельные вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Штатное расписание учреждения формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, в случаях: рождения ребенка; смерти близкого родственника; нуждаемости в лечении в связи с несчастным случаем, аварией, длительной болезни и других чрезвычайных обстоятельств - в каждом случае отдельно на основании подтверждающих документов.

6.3.1. Выплата материальной помощи не входит в систему оплаты труда работников учреждения, но может начисляться за счет экономии фонда оплаты труда учреждения единовременно в абсолютном размере.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании

письменного заявления работника руководителю учреждения.

Размеры, порядок и условия выплаты материальной помощи определяются локальным актом учреждения или коллективным договором.