



ТЫВА РЕСПУБЛИКАНЫҢ ЧАЗАА
ДОКТААЛ
ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 8 сентября 2016 г. № 389

г. Кызыл

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва

В соответствии с частью 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва» Правительство Республики Тыва ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва.

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Республики Тыва от 18 декабря 2008 г. № 741 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений – центров занятости населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака и младшего обслуживающего персонала Агентства государственной службы занятости населения Республики Тыва».

3. Настоящее постановление вступает в силу по истечении десяти дней со дня его официального опубликования.

4. Разместить настоящее постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и официальном сайте Республики Тыва в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заместитель Председателя
Правительства Республики Тыва



А. Дамба-Хуурак

Утверждено
постановлением Правительства
Республики Тыва
от 8 сентября 2016 г. № 389

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников государственных
казенных учреждений – центров занятости
населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака,
подведомственных Министерству труда и
социальной политики Республики Тыва

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения о системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва (далее – Положение), являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва, и порядок ее применения с целью реализации приоритетных направлений развития занятости населения Республики Тыва.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлениями Правительства Республики Тыва от 12 декабря 2008 г. № 720 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Тыва», от 23 сентября 2015 г. № 448 «Об установлении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 28 декабря 2015 г. № 12, в целях совершенствования и регулирования оплаты труда работников государственных казенных учреждений – центров занятости населения кожуунов, гг. Кызыла и Ак-Довурака Республики Тыва, подведомственных Министерству труда и социальной политики Республики Тыва (далее – учреждения).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работников центров занятости населения и иные выплаты за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки руководителями учреждений систем оплаты труда работников учреждений.

1.5. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда: обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;

систематизацию выплат за выполнение работы в особых условиях и условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к их применению в учреждениях;

использование поощрительных выплат за высокие результаты и качество выполнения работы преимущественно за счет применения коэффициентов стимулирующего характера, устанавливаемым к базовым окладам, а также дополнительных выплат за конечные результаты работы.

1.6. Оплата труда работников учреждений, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Тыва, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением и согласовываются с Министерством труда и социальной политики Республики Тыва.

Оплата труда работников учреждений должна обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ).

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, а также высококвалифицированным профессиям рабочих, занятых на важных и ответственных работах, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Тыва от 23 сентября 2015 г. № 448 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений занятости

2.1. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом: единого квалификационного справочника работ и профессий; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в учреждениях; настоящего Положения; мнения представительного органа работников.

2.2. С учетом условий труда работников учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Оплата труда работников центров занятости населения включает: должностные оклады руководителей, служащих, специалистов и оклады рабочих; выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

2.4. В случае, когда размер оплаты труда работников зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документа об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) размеров тарифной ставки, окладов (должностных окладов) в период пребывания его в очередном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится из размера ставки (оклада) более высокой оплаты труда со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей, главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключенным в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.2. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, устанавливается в кратности от 1 до 3.

3.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

3.5. Заработная плата и размеры должностных окладов руководителям учреждений устанавливаются при заключении с ними трудовых договоров с Министерством труда и социальной политики Республики Тыва с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой отнесено учреждение, а их заместителям и главным бухгалтерам – руководителями соответствующих учреждений.

3.6. Группы по оплате труда руководителей учреждений устанавливаются Министерством труда и социальной политики Республики Тыва в зависимости от показателей, характеризующих работу учреждения, а также факторов, влияющих на труд руководителя (техническое обеспечение, численность работников, наличие структурных подразделений).

3.7. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений и средней заработной платы работников учреждений (без учета руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, устанавливается в кратности от 1 до 2,5.

3.8. Выплаты стимулирующего характера руководителям центров занятости населения выплачиваются по решению Министерства труда и социальной политики Республики Тыва с учетом достижения показателей оценки эффективности работы, а также иных показателей эффективности деятельности учреждений и их руководителей.

3.9. Руководителям учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю не начисляются в случаях необеспечения:

своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме, а также при наличии задолженности по страховым взносам во внебюджетные фонды и налогу на доходы физических лиц в республиканский бюджет Республики Тыва;

соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии не устраненных нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства за счет внутренних источников учреждения (фонда), либо за счет выделенных ему финансовых средств;

начисления месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда

(трудовые обязанности), не ниже установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Тыва;

иных условий, определяемых учредителем в установленном порядке.

3.11. Заместители руководителей и главные бухгалтера учреждений имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с разделами 4 и 5 настоящего Положения.

3.12. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений устанавливается не более 40 процентов. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждений, утверждается Министерством труда и социальной политики Республики Тыва.

4. Порядок и условия установления компенсационных выплат

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате применяются в виде районного коэффициента, процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при поручении ему дополнительной работы по такой же должности (профессии). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 30 процентов от должностного оклада.

4.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 процентов от должностного оклада.

4.5. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра и доплата производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов оклада (должностного оклада) работника учреждения.

4.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Размеры доплат за работу в выходные и праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.7. Доплата водителям за классность устанавливается:

имеющим 2-й класс – 10 процентов;

имеющим 1-й класс – 25 процентов.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

выплаты за качество выполняемых работ (за сложность и напряженность в труде);

выплаты за стаж непрерывной работы;

выплаты за ученую степень и почетное звание;

премиальные выплаты по итогам работы в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей учреждений, утвержденным Министерством труда и социальной политики Республики Тыва, заместителям руководителя и главным бухгалтерам – в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников учреждений в зависимости от качественных показателей деятельности, направленных на конечный результат.

5.4. Начисление выплат стимулирующего характера производится в пределах экономии фонда оплаты труда и при отсутствии кредиторской задолженности не только по заработной плате, но и во внебюджетные фонды.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работнику с учетом эффективности его работы, определяемой на основе показателей и критериев оценки эффективности труда, включая оценку качества и полноты оказываемых услуг.

Примерные показатели эффективности деятельности работников учреждений и критерии их оценки утверждаются Министерством труда и социальной политики Республики Тыва, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждений, на их основе в учреждении разрабатываются и вводятся показатели эффективности деятельности работников и критерии их оценки.

Размер выплаты работнику за качество выполняемых работ (надбавка за сложность и напряженность в труде) с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы устанавливается по решению руководителя учреждения от 50 до 100 процентов от должностного оклада в пределах экономии фонда оплаты труда.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет рекомендуется устанавливать с учетом стажа непрерывной работы в учреждениях по основному месту работы в следующих размерах:

- а) от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- б) свыше 5 лет – 30 процентов.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В стаж работы, дающий право на получение надбавки к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет рекомендуется включать:

- а) время работы в органах службы занятости населения;
- б) время обучения работников в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации, если они работали в органах службы занятости населения до поступления на учебу;
- в) время обучения в образовательных учреждениях, осуществляющих переподготовку и повышение квалификации кадров, если работник до этого работал в

органах службы занятости населения и вновь вернулся в них после обучения;

г) время военной службы в соответствии с действующим законодательством;

д) время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с органами службы занятости населения.

Надбавка (повышающий коэффициент) за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Назначение надбавки производится:

директору учреждения – на основании приказа министра труда и социальной политики Республики Тыва;

работникам учреждения – на основании приказа директора.

Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа работы для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой выплаты рассматриваются в установленном законодательством порядке.

5.7. Выплаты за ученую степень рекомендуется устанавливать:

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы работникам, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

в размере 20 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы работникам, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности.

Выплаты работникам за ученую степень кандидата или доктора наук и почетные звания производятся только по основному месту работы.

5.8. Выплаты за почетные звания рекомендуется устанавливать:

в размере 10 процентов от должностного оклада (ставки) заработной платы:

работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный» и работающим по соответствующему профилю учреждения или виду деятельности;

работникам, имеющим почетные звания «Отличник социально-трудовой сферы» Российской Федерации;

при наличии у работника двух или более почетных званий оплата труда производится за одно почетное звание по выбору.

5.9. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами.

При премировании в пределах экономии фонда оплаты труда учитывается успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде, качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса, участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере и максимальным размером не ограничивается.

Решение об установлении стимулирующих выплат работников оформляется приказом руководителя учреждения, а руководителя – приказом министра труда и социальной политики Республики Тыва.

6. Порядок и условия выплаты материальной помощи

6.1. Работникам выплачивается материальная помощь в следующих случаях:
при уходе в очередной отпуск;

при наступлении непредвиденных событий (несчастный случай, пожар, кража и др.), требующих значительных затрат денежных средств, подтвержденных соответствующими документами;

в связи со смертью близких родственников, подтвержденной соответствующими документами.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

6.2. Выплаты производятся по решению руководителя учреждения в пределах экономии фонда оплаты труда работников учреждения в порядке и на условиях, установленных локальными нормативными актами.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников формируется из:

должностных окладов руководителей, служащих, специалистов и окладов рабочих;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

7.2. В фонде оплаты труда должны быть учтены выплаты по районному коэффициенту и процентные надбавки к заработной плате.

7.3. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Министерством труда и социальной политики Республики Тыва.

8. Заключительные положения

8.1. Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии в пределах экономии оплаты труда и иные поощрительные выплаты), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Тыва.

8.2. На должностные оклады руководителей, служащих, специалистов, и оклады рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

8.3. Индексация заработной платы работников учреждений производится в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Спор между работником и работодателем по вопросам установления и выплаты заработной платы рассматривается в комиссии по трудовым спорам, создаваемой в учреждениях согласно статье 384 Трудового кодекса Российской Федерации. Рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам осуществляется в порядке, установленном статьями 387-389 Трудового кодекса Российской Федерации.

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