



ЙЫШĂНУ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.05.2017

174 №

10.05.2017

№ 174

Шупашкар хули

г. Чебоксары

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений

Кабинет Министров Чувашской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных в установленном порядке на предоставление государственному учреждению Чувашской Республики субсидии на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) физическим и (или) юридическим лицам, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на Министерство юстиции и имущественных отношений Чувашской Республики.

4. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования.

Председатель Кабинета Министров
Чувашской Республики И.Моторин



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного учреждения
Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных
и земельных отношений

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений (далее – Положение), разработано в соответствии с Законом Чувашской Республики «Об упорядочении оплаты труда работников государственных учреждений Чувашской Республики».

1.2. Положение устанавливает общие принципы оплаты труда работников государственного учреждения Чувашской Республики, занятых в сфере имущественных и земельных отношений (далее соответственно – учреждение, работник учреждения), за счет средств республиканского бюджета Чувашской Республики и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Чувашской Республики, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то ему устанавливается доплата, обеспечивающая оплату труда работника учреждения не ниже установленного минимального размера оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников учреждения, 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, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.6. Основной персонал учреждения – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

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

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

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов) по каждой профессиональной квалификационной группе устанавливаются в зависимости от сложности работы и уровня квалификации в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидии, поступающей в установленном порядке учреждению из республиканского бюджета Чувашской Республики, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 18 июня 2008 г., регистрационный № 11858):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
1	2	3
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	4328
	2 квалификационный уровень	4689
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1 квалификационный уровень	5280
	2 квалификационный уровень	5500

1	2	3
	3 квалификационный уровень	6600
	4 квалификационный уровень	7478
	5 квалификационный уровень	9680
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1 квалификационный уровень	5400
	2 квалификационный уровень	6000
	3 квалификационный уровень	6600
	4 квалификационный уровень	7200
	5 квалификационный уровень	10499
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9730
	2 квалификационный уровень	10865

2.1.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по должностям работников отдела архива, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 25 марта 2013 г. № 119н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных архивов, центров хранения документации, архивов муниципальных образований, ведомств, организаций, лабораторий обеспечения сохранности архивных документов» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 10 июня 2013 г., регистрационный № 28774):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада), рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей третьего уровня	1 квалификационный уровень	5400
	2 квалификационный уровень	6000
	3 квалификационный уровень	6600
	4 квалификационный уровень	7200
Профессиональная квалификационная группа должностей четвертого уровня	1 квалификационный уровень	9730

2.1.4. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения, осуществляющих свою профессиональную деятельность в учреждении по профессиям рабочих, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 23 июня 2008 г., регистрационный № 11861):

Профессиональные квалификационные группы	Квалификационные уровни	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1 квалификационный уровень	4610
	2 квалификационный уровень	4820
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	5130
	2 квалификационный уровень	5297
	3 квалификационный уровень	5875
	4 квалификационный уровень	6080

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах от размера оклада (должностного оклада), установленного работнику учреждения за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц.

2.2.2. Работникам учреждения устанавливается выплата компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), в соответствии со статьями 149–154 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

2.2.5. Ежемесячная процентная надбавка к окладу (должностному окладу) работникам учреждения, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, выплачивается в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

Сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны дополнительно к ежемесячной процентной надбавке к окладу (должностному окладу), предусмотренной абзацем первым настоящего подпункта, выплачивается процентная надбавка к окладу (должностному окладу) за стаж работы в указанных структурных подразделениях в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

В трудовом договоре с работником учреждения (дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматриваются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера.

2.3.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия установления соответствующих видов выплат стимулирующего характера приведены в подпунктах 2.3.3–2.3.6 настоящего пункта.

2.3.3. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие интенсивность и высокие результаты работы:

Наименование показателя	Критерий оценки
1	2
Достижение ключевых показателей, результатов, предусмотренных планами работы структурных подразделений	процент выполнения плана
Своевременное выполнение обработки запросов и проведение консультаций в качественном и количественном выражении, а также отсутствие претензий получателей услуг к качеству работы каждого работника учреждения	наличие (отсутствие) несвоевременно обработанных запросов, претензий к качеству работы
Персональный вклад работника учреждения в общие результаты деятельности, участие в методической работе и инновационной деятельности учреждения, в подготовке выступлений на конференциях и семинарах	количество мероприятий, в которых работник учреждения принял участие
Освоение и внедрение инновационных форм и методов работы	количество инновационных форм и методов работы
Обеспечение экономии материалов и снижение затрат	отсутствие дополнительной потребности

1	2
Наличие публикаций, выступлений, освещение опыта работы учреждения на конференциях, семинарах, в средствах массовой информации, на сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»	количество публикаций (выступлений)
Повышение квалификации и (или) профессиональная подготовка работников учреждения, участие в семинарах, конференциях, стажировках	количество курсов повышения квалификации (семинаров, конференций, стажировок), в которых работник учреждения принял участие
Соблюдение трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка учреждения, надлежащее исполнение трудовых обязанностей	наличие (отсутствие) нарушений
Соблюдение профессиональной этики	наличие (отсутствие) замечаний

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя учреждения.

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливаются работникам учреждения с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующих качество выполняемых работ. Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, характеризующие качество выполняемых работ:

Наименование показателя	Критерий оценки
Выполнение плановых заданий по оказанию услуг в рамках выполнения государственного задания учреждения	процент выполнения плана
Достижение плановых и нормативных показателей работы	процент выполнения показателей
Своевременность представления месячных, квартальных и годовых отчетов, планов финансово-хозяйственной деятельности, статистической отчетности, других сведений	наличие (отсутствие) несвоевременно представленных отчетов

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период с учетом выполнения работником учреждения утвержденных показателей, позволяющих оценить качество его работы.

Рекомендуемый размер указанной выплаты устанавливается до 100 процентов оклада (должностного оклада).

2.3.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учре-

ждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в организациях сферы имущественных и земельных отношений.

В общий стаж работы, дающий право на получение выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет, также включается время работы на аналогичных должностях в других организациях независимо от форм собственности, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности в учреждении.

Рекомендуемый размер выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 10 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15 процентов.

2.3.6. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам выполнения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения и выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за высокие результаты труда в определенном периоде (месяц, квартал, год, период выполнения особо важных, сложных и срочных заданий). Показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения, а также размер и порядок выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Рекомендуемые показатели и критерии оценки эффективности труда работников учреждения при премировании:

успешное и добросовестное исполнением работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя учреждения, руководителя структурного подразделения учреждения);

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник учреждения, и его личный вклад в общие результаты работы;

инициативность работника, применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в выполнении важных, сложных и срочных работ.

Премия по итогам работы руководителю учреждения выплачивается в соответствии с пунктом 3.8 настоящего Положения.

2.3.7. Выплаты стимулирующего характера производятся как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютных размерах.

2.3.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в учреждении на текущий год, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников учреждения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

3.2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется приказом Министерства юстиции и имущественных отношений Чувашской Республики (далее – Минюст Чувашии) в кратности от 1 до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется приказом Минюста Чувашии в кратности от 1 до 2.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, 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 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и представление указанными лицами данной информации осуществляются в порядке, установленном Кабинетом Министров Чувашской Республики.

При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Минюст Чувашии должен исходить из необходимости обеспечения непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым настоящего пункта, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

3.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора

с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

3.5. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10–30 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя этого учреждения.

3.6. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, за исключением выплат за интенсивность и высокие результаты работы и выплат за качество выполняемых работ, предусмотренных подпунктами 2.3.3 и 2.3.4 пункта 2.3 настоящего Положения.

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются Минюстом Чувашии, для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения – руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.8. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера – премии по итогам работы с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения (но не более четырех окладов (должностных окладов) в год).

Порядок и условия установления и выплаты руководителю учреждения премии по итогам работы, а также перечень показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя устанавливаются приказом Минюста Чувашии.

IV. Другие вопросы оплаты труда

4.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения.

4.2. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг (выполняемых работ), учреждение вправе привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других лиц на условиях срочного трудового договора в пределах средств фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Экономия средств по фонду оплаты труда работников учреждения, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения, направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения.

4.4. Материальная помощь выплачивается работникам учреждения и руководителю учреждения в случае смерти близких родственников, в случаях, вызванных чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, необходимость платного лечения или приобретения дорогостоящих лекарств при хронических забо-

леваниях (по представлении подтверждающих документов), в размерах и на условиях, установленных коллективным договором и иным локальным нормативным актом учреждения, в пределах одного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации на соответствующий период.

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

Материальная помощь руководителю учреждения оказывается на основании приказа Минюста Чувашии.

V. Заключительные положения

5.1. Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов) работников учреждения производится в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов Кабинета Министров Чувашской Республики.

5.2. При увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников учреждения размеры окладов (должностных окладов) подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.
