



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 25 декабря 2015 г. № 69I-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг населению по организации отдыха на платной основе

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг населению по организации отдыха на платной основе.

2. Администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере предоставления услуг населению по организации отдыха на платной основе.

3. Настоящее постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.

4. Опубликовать постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 25 декабря 2015г № 691-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг населению по организации отдыха на платной основе

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг населению по организации отдыха на платной основе (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол № 11, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

С учетом настоящего Положения разрабатываются системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений Брянской области в сфере предоставления услуг населению по организации отдыха на платной основе (далее – государственные учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений (далее – работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

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

1.7. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников государственных учреждений формируется на календарный год из расчета на штатную численность работников.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

- а) 12 окладов (должностных окладов);
- б) выплаты компенсационного и стимулирующего характера – 15,2 окладов (должностных окладов).

Годовой фонд оплаты труда работников государственного учреждения подлежит пересчету и корректировке в следующих случаях:

- изменения штатов (штатных расписаний);
- существенных изменений условий оплаты труда;
- установления компенсационных выплат, носящих постоянный характер (в пределах сформированного фонда оплаты труда);

принятия исполнительным органом власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, решения о выделении дополнительного объема субсидии бюджетным и автономным

учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания;

при наличии средств или поступления дополнительных доходов за счет внебюджетной деятельности.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В локальных нормативных актах устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) установленных настоящим Положением.

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный должностной оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор, техник	5910
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	6205
3 квалификационный уровень	заведующий столовой, шеф-повар	6515

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, юрист-консультант	7540
4 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8740

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (руб.)
управляющий оздоровительным комплексом	9180

2.1.3. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепромышленных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (кухонный рабочий), горничная, работник по обслуживанию в бане, садовник, сторож, уборщик территорий	4000
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4-го и 5-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым	4410

	тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (бармен, повар, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования), водитель автомобиля	
--	--	--

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главного бухгалтера

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

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

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждений является объем платных услуг населению по организации отдыха, количество потребителей, воспользовавшихся услугами учреждения за год, предшествующий расчетному периоду:

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения	
	объем платных услуг (тыс. руб.)	количество потребителей
I	более 14000,0	свыше 10 тысяч человек
II	менее 14000,0	менее 10 тысяч человек

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад (руб.)
I	30000
II	25000

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются исполнительным органом власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом V настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются исполнительным органом власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Предельный уровень заработной платы руководителям учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области для группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя государственного учреждения и средней заработной платы работников учреждения
I	4
II	3

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты не менее 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.2.3. Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема выполняемых работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Конкретный размер выплат устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников.

V. Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждений в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Порядок установления выплат стимулирующего характера и условия их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников и в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за качественное выполнение работ;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.3. При установлении надбавки за интенсивность труда рекомендуется учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

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

Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

для руководителя учреждения – распоряжением учредителя до 25 % должностного оклада;

для остальных работников – локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

5.4. Рекомендуется ежемесячная выплата премии за качественное выполнение работ при:

- соблюдении требований стандартов, технологий;
- соблюдении установленных сроков оказания услуг населению;
- отсутствии обоснованных жалоб клиентов;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности учреждения.

Премия за качественное выполнение работ устанавливается:

для директора учреждения – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения распоряжением учредителя, до 50 % должностного оклада;

