



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 января 2016 г. № 26-д
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области (деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта)

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» Правительство Брянской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области (деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта).

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 транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области (деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта).

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

4. Опубликовать данное 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 22 января 2016 г. №26-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области (деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта)

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области (деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта) (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «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.

1.2. Системы оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, в сфере транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области (деятельность прочего сухопутного пассажирского транспорта) (далее – работники, государственные учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «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 государственных учреждений, их заместителей и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников государственных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) 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. Годовой фонд оплаты труда работников формируется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

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 должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установлен-

ном 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.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

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. 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 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	диспетчер	11200
4 квалификационный уровень	механик	11600
5 квалификационный уровень	начальник гаража	12000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам; юрисконсульт	12150
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	14900

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»:

Квалификационные уровни ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»		
3 квалификационный уровень	Медицинская сестра	11380

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

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Начальник производства	16100
Специалист по государственным закупкам	13800
Начальник отдела охраны труда и безопасности дорожного движения	12000
Механик контрольно-технического пункта	9150

2.1.3. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	6450
2 разряд	7000
3 разряд	8500
4 разряд	9600
5 разряд	14050
6 разряд	14400
7 разряд	14600
8 разряд	14800

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 государственных учреждений, его заместителя и главного бухгалтера

Должностной оклад руководителей государственных учреждений определяется трудовым договором.

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

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности является количество подвижного состава для транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области.

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Критерии масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения
	Количество подвижного состава
I	свыше 50 единиц транспортных средств
II	менее 50 единиц транспортных средств

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, рублей
I	24500
II	22500

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

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

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

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру государственных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

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

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I	до 5
II	до 4

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, принимаемые с учетом мнения представительного органа работников учреждения, в соответствии с трудовым законодательством 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.

Конкретные виды доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) 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 – 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.3. Работникам государственных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы 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 повышенном 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

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.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.5. 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.

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

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

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и на основании соответствующего локального акта учреждения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Работникам государственных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за образцовое выполнение государственного задания;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

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

для руководителей учреждений – локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения.

При установлении надбавки учитываются:

интенсивность и напряженность работы (в том числе с учетом уровня значимости обслуживаемых органов государственной власти Брянской области);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы при осуществлении транспортного обслуживания органов государственной власти Брянской области;

участие в выполнении важных работ, мероприятий.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

руководителю – приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

5.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться одновременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий, в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.) и выплачивается за счет экономии по фонду оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю производится на основании приказа исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам – на основании приказа руководителя учреждения.

5.5. Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается работникам при:

соблюдении требований законодательства Российской Федерации, стандартов, технологий, требований к процедурам при оказании государственных работ (услуг);

соблюдении установленных сроков оказания государственных работ (услуг);

отсутствии обоснованных жалоб.

Премия за образцовое выполнение государственного задания устанавливается ежемесячно на основании оценки качества выполнения работ, которая осуществляется по критериям, установленным:

для руководителей учреждений – локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премии за образцовое выполнение государственного задания определяется в процентном отношении к должностному окладу в

соответствии с достигнутым значением показателя премии за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания и устанавливается:

руководителю – приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

5.6. Премии по итогам работы за месяц выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период и устанавливаются в размере до 100 % оклада (должностного оклада).

Премия устанавливается ежемесячно по результатам работы, определяемым:

для руководителя – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества и устанавливается:

руководителю – приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

5.7. Премии по итогам работы за квартал, год могут выплачиваться за счет экономии по фонду оплаты труда.

При определении размера премии учитываются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

отсутствие обоснованных жалоб при осуществлении транспортного обеспечения органов государственной власти Брянской области;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

для руководителя – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

для работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Установление размера премии по итогам работы за отчетный период (квартал, год) руководителю учреждения производится в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

VI. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются локальным нормативным актом государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

