



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17 октября 2019 г. № 486-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере сельского хозяйства Брянской области

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», в целях совершенствования оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства Правительство Брянской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства.
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств областного бюджета, предусмотренных департаменту сельского хозяйства Брянской области на содержание государственных бюджетных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства.
3. Опубликовать данное постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (pravo.gov.ru).
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с момента регистрации бюджетного учреждения.
5. Контроль за исполнением постановления возложить на вице-губернатора Брянской области Резунова А.Г.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 17 октября 2019 г. № 486-п

Примерное положение
об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений
в сфере сельского хозяйства Брянской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере сельского хозяйства Брянской области (далее – Примерное 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», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, содержащими нормы трудового права, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12).

1.2. Системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере сельского хозяйства, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, 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 и с учетом настоящего Примерного положения.

1.3. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений в сфере сельского хозяйства Брянской области (далее – учреждение) 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;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера;

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.

1.4. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год, и предельным размером не ограничивается.

1.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

1.6. Объем средств от предпринимательской деятельности, направляемых на оплату труда, устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с учредителем.

1.7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

1.8. Индексация заработной платы осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) работников учреждения в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

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

1.10. Надбавки (доплаты) устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), размер каждой исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

1.12. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Заработная плата работников учреждений состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объемов выполняемых работ, 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.

2.2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня		
4 квалификационный уровень	ведущий юрисконсульт, ведущий программист, ведущий экономист	16 000

2.2.2. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	12 600

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

Должности служащих, не отнесенные к квалификационным группам	Минимальный оклад (должностного оклада), руб.
Ведущий консультант	16 000
Начальник отдела	17 000

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в локальных нормативных актах учреждения, принимаемых с учетом мнения представительного органа работников, применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объема выполняемых работ, но не ниже размеров окладов (должностных окладов), предусмотренных настоящим Положением.

2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

2.5. Работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Примерного положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

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

Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и установления групп является количество персонала:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Кол-во персонала, чел.	Минимальный должностной оклад, руб.
I	до 15	25 000
II	свыше 15	35 000

Минимальные должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже минимального должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения об оплате труда с учетом объема и сложности выполняемой работы.

С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5.

Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности и результативности работы учреждения, установленных локальным нормативным актом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности и результативности работы, устанавливаемых локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения 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 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 среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников	Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников
I	4	3,5
II	5	4,5

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются работникам учреждения в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, 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 осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата за сверхурочную работу.

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

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов 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. Работникам учреждения 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.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются локальным нормативным актом учреждения либо коллективным договором.

4.2.3. Доплата за работу в ночное время производится 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».

Минимальный размер доплаты – 20 процентов 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.

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.

4.3. 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.

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

5.1. В целях стимулирования повышения качества труда, результативности и эффективности профессиональной деятельности работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Во всех случаях установления стимулирующих выплат в процентах от оклада (должностного оклада) размер каждой исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера. Все выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда.

5.2. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за наличие ученой степени;

премия за качественное выполнение работ (услуг);

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год).

5.3. Работникам государственных учреждений может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания при условии ее соответствия направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

Основания установления надбавки	Размер надбавки, %
Звания: «Заслуженный работник сельского хозяйства», «Заслуженный агроном», «Заслуженный зоотехник», «Заслуженный экономист»,	10

«Заслуженный юрист», «Заслуженный землеустроитель», «Заслуженный мелиоратор», «Заслуженный механизатор сельского хозяйства»	
--	--

5.4. Работникам государственных учреждений может устанавливаться надбавка за наличие ученой степени при условии ее соответствия направлению деятельности по занимаемой должности.

Основания установления надбавки	Размер надбавки, %
Ученые степени: кандидат (доктор) сельскохозяйственных наук, кандидат (доктор) экономических наук, кандидат (доктор) биологических наук	20

5.5. При наличии у работника нескольких оснований (почетных званий, ученых степеней) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Надбавка за наличие почетного звания, ученой степени работникам учреждения устанавливается на основании приказа руководителя учреждения. Надбавка руководителю учреждения устанавливается на основании приказа органа исполнительной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

5.6. Премия за качественное выполнение работ (услуг) устанавливается работникам ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ (услуг) на основании критериев оценки качества.

При установлении премии учитывается:

соблюдение требований законодательства в установленной сфере деятельности, административных регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании государственных услуг;

соблюдение установленных сроков выполнения работ (услуг);

отсутствие обоснованных жалоб клиентов;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Конкретные критерии оценки качества выполняемых работ (услуг) устанавливаются для работников локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Для руководителя учреждения критерии оценки качества выполняемых работ (услуг) устанавливаются исполнительным органом власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Премия за качественное выполнение работ (услуг) устанавливается работникам в размере:

до 70 процентов оклада – для водителей автомобиля;
до 50 процентов должностного оклада – для всех остальных работников.

Конкретный размер премии работникам определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества.

5.7. Работникам учреждения устанавливается надбавка за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу) при наличии стажа работы, дающего право на получение надбавки, в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 15 %;

от 10 до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается:

а) время работы в организациях и предприятиях агропромышленного комплекса, на выборных и других должностях в органах государственной, исполнительной власти и управления Российской Федерации, бывшего Союза ССР;

б) время работы на освобожденных должностях профсоюзных организаций агропромышленного комплекса;

в) время работы в научных, учебных организациях в сфере сельского хозяйства;

г) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавку за выслугу лет;

д) время военной службы по призыву;

е) иные периоды работы, определяемые учреждением, знания и опыт по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности;

ж) общий трудовой стаж для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

Конкретный размер надбавки работникам устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Руководителю учреждения – локальным нормативным актом учредителя.

5.8. В целях поощрения работникам учреждения может выплачиваться премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год). При премировании в соответствующем периоде учитываются:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, достижение высоких результатов в работе;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в инновационной деятельности;
участие в выполнении важных работ, мероприятий;
отсутствие обоснованных жалоб;
соблюдение трудовой дисциплины.

Конкретный размер премии по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается локальным нормативным актом учреждения. Руководителю учреждения – локальным нормативным актом учредителя.

6. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

