



АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 14 сентября 2015 г. № 535-п

О внесении изменения в постановление Правительства Волгоградской области от 29 января 2013 г. № 43-п "Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области"

Администрация Волгоградской области постановляет:

1. Внести в постановление Правительства Волгоградской области от 29 января 2013 г. № 43-п "Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области" изменение, изложив Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области, утвержденное названным постановлением, в новой редакции согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**И.о.Губернатора
Волгоградской области**



А.А.Федюнин

ПРИЛОЖЕНИЕ

к постановлению
Администрации
Волгоградской области

от 14 сентября 2015 г. № 535-п

"УТВЕРЖДЕНО

постановлением
Правительства
Волгоградской области

от 29 января 2013 г. № 43-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения
"Центр информационных технологий Волгоградской области",
подведомственного комитету информационных технологий
Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Правительства Волгоградской области от 13 октября 2014 г. № 563-п "Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей государственных учреждений Волгоградской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Волгоградской области "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области (далее именуется – Учреждение), и включает в себя:

размеры базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам;

виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;

виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения;

условия и порядок осуществления прочих выплат.

1.3. Оплата труда работников Учреждения в текущем финансовом году осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств областного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным актом органа исполнительной власти Волгоградской области, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения (далее именуется – учредитель Учреждения).

1.4. Индексация заработной платы работников Учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области в пределах средств, утвержденных законом Волгоградской области об областном бюджете.

1.5. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также 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.

1.6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством.

1.7. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда Учреждения могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения) устанавливаются в размере базовых окладов (должностных окладов) на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующей профессиональной квалификационной группе, квалификационному уровню, должности (профессии).

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. С учетом условий труда, в целях поощрения и стимулирования к качественному результату труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения и не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.3. Выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работникам Учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника Учреждения или в абсолютной сумме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по одному из оснований, но не более 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника Учреждения по совмещаемой должности.

3.7. Для водителей автомобилей руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников Учреждения может вводиться ненормированный рабочий день с доплатой до 50 процентов оклада.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

надбавка за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

премии по итогам работы (за квартал, год);

премии за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременные премии;

ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) водителям автомобилей.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Применение указанных выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается в зависимости от уровня сложности эксплуатации и обслуживания закрепленных объектов, за использование в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания).

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику Учреждения в размере, не превышающем 50 процентов оклада (должностного оклада), на срок не более одного календарного года.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности Учреждения, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику Учреждения в размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада) на срок не более одного календарного года.

4.5. Работникам Учреждения устанавливается надбавка за стаж работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах в зависимости от общего трудового стажа работы:

при общем трудовом стаже от 3 до 5 лет включительно – 10 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 5 до 10 лет включительно – 15 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 10 до 15 лет включительно – 20 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 15 до 20 лет включительно – 25 процентов;

при общем трудовом стаже свыше 20 лет – 30 процентов.

Общий трудовой стаж определяется в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

Основным документом о трудовой деятельности и стаже работника является трудовая книжка.

4.6. Премии по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премия по итогам работы за квартал и по итогам года выплачивается работникам с учетом их личного вклада в общие результаты работы в соответствии с приказом руководителя Учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада).

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада).

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии за квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года; временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5–8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается.

4.7. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам Учреждения с целью поощрения работников за результаты труда при выполнении ими особо важных и срочных работ.

Данные выплаты устанавливаются за выполнение работ, совершаемых безотлагательно, в короткий срок, работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания.

Размер разовой премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада). При этом общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ, выплачиваемой конкретному работнику, не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.8. Единовременная премия выплачивается за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50, 55 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.9. Критерии качества работы и целевые показатели эффективности работы для установления надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат, указанных в пункте 4.1 настоящего Положения, работникам устанавливаются Учреждением с учетом рекомендаций учредителя Учреждения.

4.10. При наличии квалификации (классности) водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах к окладу в следующих размерах:

водителям 3-го класса – 10 процентов;

водителям 2-го класса – 15 процентов;

водителям 1-го класса – 25 процентов.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" – для водителя 3-го класса;

"В", "С" и "Д" или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ") или "В", "Д" и "Е" ("В", "Д", "ВЕ" и "ДЕ") – для водителя 2-го класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" – для водителя 1-го класса.

При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя 2-го класса.

Кроме требований, предусмотренных квалификационными характеристиками, для присвоения квалификации 2 и 1 класса водители автомобилей должны иметь хорошие показатели в работе (систематически выполнять планы, графики перевозок и расписания движения, не иметь

перерасхода топлива против установленных норм), соблюдать трудовую дисциплину: не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций.

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения состоит из:
должностного оклада;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определен пунктом 2 постановления Правительства Волгоградской области от 13 октября 2014 г. № 563-п "Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей государственных учреждений Волгоградской области".

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается учредителем Учреждения в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя Учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя Учреждения и согласованным с курирующим учредителя заместителем Губернатора Волгоградской области.

5.5. Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников Учреждения:

при штатной численности работников Учреждения менее 100 единиц – на 30 процентов ниже оклада руководителя Учреждения;

при штатной численности работников Учреждения от 100 до 120 единиц – на 20 процентов ниже оклада руководителя Учреждения;

при штатной численности работников Учреждения от 121 единицы и более – на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.7. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- персональный повышающий коэффициент;
- премии по итогам работы (за квартал, год).

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения и их размерах принимается учредителем Учреждения.

5.7.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.7.2. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 2,0. Конкретный размер персонального повышающего коэффициента устанавливается руководителю Учреждения на срок не более одного календарного года в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем Учреждения.

5.7.3. Премии по итогам работы руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения Учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем Учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.8. Заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные пунктом 4.1 настоящего Положения.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения и их размерах принимается руководителем Учреждения.

5.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу и не образуют новый должностной оклад.

5.10. В случае прекращения трудового договора с руководителем Учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя Учреждения, ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднемесячного заработка.

5.11. При прекращении трудового договора с руководителем Учреждения, заместителем руководителя Учреждения, главным бухгалтером Учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления в служебную командировку, направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам (в том числе руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения) предоставляется материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя Учреждения, локальным нормативным актом Учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи работникам Учреждения не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в расчете на год.

6.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель Учреждения на основании письменного заявления руководителя Учреждения.

Размер материальной помощи руководителю Учреждения, заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области

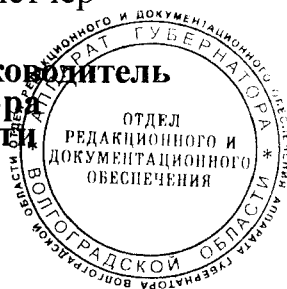
РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) работников государственного бюджетного учреждения "Центр информационных технологий Волгоградской области", подведомственного комитету информационных технологий Волгоградской области, по профессиональным квалификационным группам

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"	
	1 квалификационный уровень: уборщик служебных помещений	3730
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	4545
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: диспетчер	5002
	2 квалификационный уровень: заведующий складом, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	5302

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: специалист по кадрам, инженер, инженер по защите информации, экономист, инженер по охране труда, бухгалтер, инженер-программист, юрисконсульт	6262
	2 квалификационный уровень: должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	8415
	3 квалификационный уровень: должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри-должностная категория	8745
	4 квалификационный уровень: должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	10235
	5 квалификационный уровень: заместитель главного бухгалтера	10775
2.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
	1 квалификационный уровень: начальник отдела	10775
	2 квалификационный уровень: главный диспетчер	10775"

**Вице-губернатор – руководитель
аппарата Губернатора
Волгоградской области**



А.А.Федюнин