



# ПРАВИТЕЛЬСТВО ОРЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

## ПОСТАНОВЛЕНИЕ

  
г. Орёл

№ 116

### Об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области «Аппарат Общественной палаты Орловской области»

В соответствии с частью 5 статьи 3 Закона Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», на основании распоряжения Правительства Орловской области от 30 декабря 2016 года № 631-р, в целях улучшения результатов деятельности и повышения материальной заинтересованности работников казенного учреждения Орловской области «Аппарат Общественной палаты Орловской области» Правительство Орловской области постановляет:

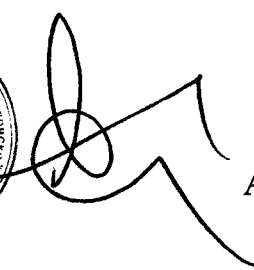
1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области «Аппарат Общественной палаты Орловской области».

2. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 25 января 2017 года.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Орловской области по внутренней политике В. Л. Ерохина.

Исполняющий обязанности Председателя  
Правительства Орловской области



  
А. Ю. Бударин

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области  
«Аппарат Общественной палаты Орловской области»

### I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области «Аппарат Общественной палаты Орловской области» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Орловской области от 28 декабря 2004 года № 468-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Орловской области», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими вопросы оплаты труда, и включает в себя:

- 1) размеры должностных окладов работников Учреждения;
- 2) виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера;
- 3) виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;
- 4) порядок формирования фонда оплаты труда.

1.2. Ежемесячное денежное содержание работников Учреждения состоит из должностного оклада, ежемесячной выплаты за интенсивность и качество работы.

### II. Размеры должностных окладов работников Учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих общеотраслевые должности служащих и специалистов, устанавливаются на основании отнесения занимаемых такими специалистами должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, 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».

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы специалистов

Учреждения (без учета заработной платы руководителя, главного бухгалтера Учреждения) устанавливается приказом органа исполнительной государственной власти специальной компетенции Орловской области, выступающего учредителем Учреждения (далее – Учредитель), в кратности до 5.

2.3. Руководителю Учреждения устанавливается должностной оклад в размере 19 000 рублей.

2.4. Должностной оклад главного бухгалтера Учреждения устанавливается приказом Учреждения на 30 % ниже оклада руководителя Учреждения.

2.5. Размеры должностных окладов специалистов Учреждения устанавливаются в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой специалистами Учреждения работы.

2.6. На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» специалистам Учреждения устанавливаются следующие должностные оклады:

Наименование должности служащего	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад
Главный специалист Учреждения	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	5	9000 рублей

### III. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного характера

3.1. На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Учреждения устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за работу в ночное время).

3.2. Доплата работникам Учреждения при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с тарификацией каждого часа работы в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4. Оплата сверхурочной работы производится работникам Учреждения в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

#### IV. Виды, условия, размеры и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. На основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная выплата за интенсивность и качество работы;
- 2) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год (далее также – премия).

4.2. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и качество работы руководителю Учреждения устанавливается приказом Учредителя в размере до 90 % к должностному окладу руководителя Учреждения.

4.3. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и качество работы главному бухгалтеру Учреждения устанавливается на основании приказа Учреждения в размере до 80 % к должностному окладу главного бухгалтера Учреждения.

4.4. Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и качество работы специалистам Учреждения устанавливается приказом Учреждения в размере до 80 % к должностному окладу специалистов Учреждения.

При принятии решения о ежемесячной выплате за интенсивность и качество работы работникам Учреждения учитываются:

- 1) успешное исполнение должностных обязанностей;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) своевременная подготовка, достоверность и полнота отчетности;
- 5) своевременное и успешное выполнение заданий и поручений;
- 6) своевременное и успешное выполнение предписаний контролирующих органов.

4.5. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год выплачиваются в целях поощрения работников Учреждения за результаты труда по итогам работы за установленный период.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год работникам Учреждения производятся в размере до 100 % ежемесячного денежного содержания.

Премия начисляется пропорционально отработанному времени и выплачивается в срок, установленный для выплаты заработной платы по окончательному расчету.

Работникам Учреждения, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премий, премии начисляются за фактически отработанное время в соответствующем периоде.

Работникам Учреждения, проработавшим в Учреждении менее 1 месяца и уволившимся по собственному желанию, премии не начисляются.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный месяц в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, переводом на другую работу, выходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, увольнением по сокращению штата работников, уходом в отпуск по беременности и родам, выплата премий производится за фактически отработанное в расчетном периоде время.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год руководителю Учреждения производятся на основании приказа Учреждения, подлежащего согласованию с Учредителем (с учетом оценки эффективности работы Учреждения за расчетный период), в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

4.8. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год главному бухгалтеру, специалистам Учреждения производятся на основании приказа Учреждения за расчетный период в

пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения.

4.9. Снижение размера премии работникам Учреждения (вплоть до ее лишения) производится в следующих случаях:

1) невыполнения в срок приказов, поручений, заданий, планов работ, графиков, решений, принятых на совещаниях, предписаний контролирующих органов;

2) совершения упущений в работе, обоснованных служебными записками, актами проверок или ревизий;

3) несвоевременного, некачественного составления и представления отчетных документов, приписки и искажения информации в отчетности, низкой исполнительской дисциплины;

4) нарушения распорядка дня;

5) наличия у работника действующего дисциплинарного взыскания (в зависимости от степени проступка);

6) появления на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;

7) прогула;

8) увольнения работника на основаниях, предусмотренных пунктами 3, 5, 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Снижение размера премии руководителю Учреждения устанавливается приказом Учредителя.

Снижение размера премии главному бухгалтеру, специалистам Учреждения устанавливается приказом Учреждения.

4.10. Работникам Учреждения могут производиться премиальные выплаты к профессиональным праздникам, а также к нерабочим праздничным дням, указанным в статье 112 Трудового кодекса Российской Федерации, за счет экономии в пределах фонда оплаты труда по смете расходов на содержание Учреждения.

Решение о премировании руководителя Учреждения оформляется приказом Учредителя.

Решение о премировании главного бухгалтера, специалистов Учреждения оформляется приказом Учреждения.

## V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Работникам Учреждения при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск производится единовременная выплата в размере 150 % от ежемесячного денежного содержания.

5.2. При делении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на части единовременная выплата осуществляется согласно заявлению работника Учреждения.

5.3. В случае неиспользования работником Учреждения ежегодного основного оплачиваемого отпуска в текущем году единовременная выплата производится в конце текущего года.

5.4. Работнику Учреждения может быть оказана материальная помощь в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда на основании его письменного заявления в следующих случаях:

- 1) в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет и каждые последующие 5 лет), бракосочетанием, рождением ребенка, заболеванием;
- 2) на ритуальные услуги в случае смерти самого работника или его близких родственников (супруги, супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер).

Материальная помощь выплачивается в размере ежемесячного денежного содержания за счет экономии в пределах фонда оплаты труда.

## VI. Порядок формирования фонда оплаты труда

6.1. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения предусматриваются следующие виды выплат:

- 1) должностной оклад;
- 2) ежемесячная выплата за интенсивность и качество работы;
- 3) единовременная выплата при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, год.

6.2. Все прочие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, утвержденных в установленном порядке.