



ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕРМСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

10.04.2015

№ 211-п

О системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр»

В соответствии с Законом Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291-ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края», постановлением Правительства Пермского края от 14 мая 2009 г. № 264-п «О введении отраслевых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Пермского края» и в целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников и регулирования правоотношений, связанных с оплатой труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр»,

Правительство Пермского края ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение о системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр».

2. Признать утратившим силу постановление Правительства Пермского края от 3 ноября 2009 г. № 810-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников краевого государственного учреждения «Аналитический центр».

3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 г.

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя председателя Правительства Пермского края Демченко О.В.

Председатель Правительства
Пермского края


Г.П. Тушнолобов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением
Правительства Пермского края
от 10.04.2015 № 211-п

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», постановлением Правительства Пермского края от 29 декабря 2012 г. № 1608-п «О минимальных размерах окладов по профессиональным квалификационным группам, а также выплатах компенсационного, стимулирующего и социального характера рабочим государственных бюджетных и казенных учреждений Пермского края» и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и определяет условия и порядок оплаты труда руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр» (далее – учреждение), а также порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения.

1.2. Порядок и условия оплаты труда рабочих учреждения устанавливаются нормативным правовым актом Правительства Пермского края.

1.3. Повышение (индексация) заработной платы работников учреждения осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

1. Основные условия оплаты труда

1.1. Оплата труда работников учреждения включает:

тарифные ставки, оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе схемы тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников краевого

государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр» согласно приложению 1 к настоящему Положению, которая определяет минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным классификационным группам.

1.3. Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2. Выплаты компенсационного характера

2.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

2.1.2. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

2.1.3. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2.1.4. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

2.1.5. иные выплаты компенсационного характера.

2.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу), если иное не предусмотрено законодательством.

2.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных законодательством.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

3.1.1. Ежемесячная выплата к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет в учреждении согласно нижеприведенной таблице.

Таблица 1

№ п/п	Стаж работы	Процент к тарифной ставке, окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	от 1 до 5 лет	5 %
2	от 5-10 лет	10 %
3	свыше 10 лет	15 %

3.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

3.1.3. Выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг.

3.1.4. Иные выплаты стимулирующего характера.

3.2. Установление выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1.2 и 3.1.3 настоящего Положения, осуществляется с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждения и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждения ежегодно устанавливаются исполнительным органом государственной власти Пермского края, осуществляющим функции и полномочия учредителя (отраслевого органа) учреждения (далее – учредитель) в соответствии с правовым актом учредителя о государственном задании на очередной финансовый год и плановый период с учетом следующих показателей:

выполнение государственного задания исходя из фактически оказанных государственных услуг по объему и качеству;

отсутствие фактов нарушения законодательства по результатам проверок контрольных и надзорных органов;

отсутствие выявленных фактов нецелевого использования бюджетных средств, выделенных учреждению в текущем финансовом году, а также имущества учреждения;

отсутствие фактов нарушения законодательства при закупке товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд;

своевременное и качественное представление учреждением установленной отчетности;

участие учреждения в реализации целевых программ.

Критерии оценки личного вклада работника учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом следующих показателей:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

3.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к тарифной ставке, окладу (должностному окладу).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

3.4. Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

III. Условия и порядок оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера

3.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, заключаемым с учредителем, устанавливается в фиксированной сумме. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников основного персонала учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 3,1. Конкретный размер кратности устанавливается правовым актом учредителя.

Перечень должностей работников учреждения, которые относятся к основному персоналу, определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

3.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается путем определения соотношения средней заработной платы заместителя руководителя учреждения и средней заработной платы работников основного персонала учреждения,

формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 2,3.

3.4. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения с учетом условий их труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с подразделом 2 раздела II настоящего Положения.

Виды выплат компенсационного характера руководителю учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются правовым актом учредителя в соответствии с законодательством.

Виды выплат компенсационного характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством.

3.5. Руководителю, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с подразделом 3 раздела II настоящего Положения.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются правовыми актами учредителя. Установление руководителю учреждения выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1.2 и 3.1.3 настоящего Положения, осуществляется с учетом достижения им целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых учредителем.

Виды, размеры, порядок и условия назначения выплат стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Установление заместителю руководителя выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 3.1.2 и 3.1.3 настоящего Положения, осуществляется с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

IV. Порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения

4.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, предоставленных из бюджета Пермского края на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонд тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и фонд компенсационных выплат, обеспечивающих гарантированную заработную плату.

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется за счет средств, от приносящей доход деятельности и направлена на мотивацию работников к повышению качества труда посредством обеспечения взаимосвязи между результатами этого труда, квалификацией работника и оплатой труда работника.

4.5. Средства экономии фонда оплаты труда направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников учреждения между выплатами компенсационного и стимулирующего характера с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с законодательством.

4.6. Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения в размере не более 40 %.

Перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.7. Фонд оплаты труда работников учреждения может корректироваться и утверждаться вновь учредителем в пределах выделенных средств бюджета Пермского края в следующих случаях:

- при изменении штатного расписания;
- при изменении размеров утвержденных в установленном порядке тарифных ставок, окладов (должностных окладов) работников;
- при введении (отмене) компенсационных выплат или изменении их размеров, связанных с особенностями деятельности отдельных работников, в порядке, установленном законодательством.

V. Другие вопросы оплаты труда

5.1. В пределах экономии утвержденного фонда оплаты труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру и работникам учреждения может осуществляться выплата социального характера в виде единовременной материальной помощи в следующих случаях:

- при предоставлении ежегодного очередного отпуска (в размере до двух должностных окладов в пределах утвержденного фонда оплаты труда);
- смерти супруга (супруги), родителей, детей лиц, находящихся на иждивении;

при стихийных бедствиях, причинивших материальный вред работнику;
тяжелого материального положения;
в связи со вступлением в брак;
при рождении ребенка;
юбилейных дат (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет).

5.2. Решение об оказании единовременной материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретном размере принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения.

5.3. Решение об оказании единовременной материальной помощи заместителю руководителя, главному бухгалтеру, работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения в соответствии с коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя, главного бухгалтера, работника учреждения и документов, подтверждающих обстоятельства, указанные в пункте 5.1 настоящего Положения.

Приложение 1
к Положению о системе
оплаты труда работников
краевого государственного
бюджетного учреждения
«Аналитический центр»

СХЕМА

тарифных ставок, окладов (должностных) работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр»

№ п/п	Квалификационные уровни	Наименование должностей	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), руб.
1	2	3	4
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1.1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, инженер	2 755,98
1.2	2-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	2 957,17
1.3	3-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3 054,64
1.4	4-й квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	3 674,64

Должности работников, не включенные в профессиональные
квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Минимальные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), руб.
1	2	3
1	Начальник информационно-аналитического отдела	5 467,97
2	Начальник отдела организации деятельности	5 467,97
3	Начальник химико-аналитической лаборатории	5 357,56
4	Начальник сектора «Информационно-аналитический центр территориальной системы экологического мониторинга»	5 357,56
5	Начальник сектора «Региональный информационно-аналитический центр»	5 357,56
6	Начальник сектора гидробиологии и токсикологии	4 978,73
7	Начальник сектора газового анализа	4 978,73
8	Начальник сектора жидких и твердых фаз	4 978,73
9	Начальник сектора радиационного контроля	4 978,73
10	Начальник сектора метрологии КИП	4 978,73

Приложение 2
к Положению о системе
оплаты труда работников
краевого государственного
бюджетного учреждения
«Аналитический центр»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр», относимых к основному персоналу

1. Начальник информационно-аналитического отдела.
2. Начальник сектора «Информационно-аналитический центр территориальной системы экологического мониторинга».
3. Начальник сектора «Региональный информационно-аналитический центр».
4. Начальник химико-аналитической лаборатории.
5. Начальник сектора гидробиологии и токсикологии.
6. Начальник сектора газового анализа.
7. Начальник сектора жидких и твердых фаз.
8. Начальник сектора радиационного контроля.
9. Начальник сектора метрологии КИП.
10. Ведущий инженер.
11. Инженер 1 категории.
12. Инженер 2 категории.

Приложение 3
к Положению о системе
оплаты труда работников
краевого государственного
бюджетного учреждения
«Аналитический центр»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к административно-управленческому персоналу краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр»

1. Руководитель.
2. Заместитель руководителя.
3. Главный бухгалтер.
4. Ведущий бухгалтер.
5. Начальник отдела организации деятельности.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, относимых к вспомогательному персоналу краевого государственного бюджетного учреждения «Аналитический центр»

1. Водитель.