



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.04.2017

г. Тамбов

№ 319

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению сельского хозяйства Тамбовской области

В соответствии с пунктом 3 статьи 2 Закона Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», пунктом 9 постановления администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», с целью совершенствования системы оплаты труда работников областных государственных учреждений, ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых государственных услуг (выполнения работ), администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению сельского хозяйства Тамбовской области (далее - Учреждение), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителю управления сельского хозяйства области (Аксенов) осуществлять методическое обеспечение и координацию работ по:

приведению положения об оплате труда работников (локальных нормативных актов, коллективных договоров) Учреждения в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением;

обеспечению информирования работников Учреждения о предстоящих изменениях условий трудового договора в соответствии с действующим законодательством;

проведению мероприятий по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в связи с изменениями, вносимыми в положение об оплате труда работников Учреждения.

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня первого официального опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление на «Официальном интернет - портале правовой информации» (www.pravo.gov.ru) и на сайте сетевого издания «Тамбовская жизнь» (www.tamlife.ru).

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации области С.В. Иванова.

И.о. главы администрации
области О.О.Иванов

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации области
от 11.04.2017 № 379

Примерное положение
об оплате труда работников областного государственного учреждения,
подведомственного управлению сельского хозяйства Тамбовской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению сельского хозяйства области (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тамбовской области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», основных принципах и условиях установления оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», определяет правовые и организационные основы системы оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению сельского хозяйства области (далее – Учреждение).

1.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета области, средств бюджета территориального фонда обязательного медицинского страхования области и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы (приложение к Положению). Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не могут быть ниже размеров, установленных для

соответствующих квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

1.5. Месячная заработная плата (с учетом выплат, предусмотренных положением об оплате труда работников Учреждения) работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением, в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работникам Учреждения осуществляется за фактически отработанное время.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.7. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников Учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации пропорционально отработанному времени.

1.8. Основанием, согласно действующим законодательным и иным нормативным правовым актам, для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор; приказ руководителя Учреждения о дате начала трудовых отношений, об основаниях и о дате начала выплат стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция.

1.9. Режим труда и отдыха для работников Учреждения устанавливается правилами внутреннего распорядка Учреждения.

1.10. Для исчисления средней заработной платы, сохраняемой за работником в случаях, предусмотренных статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывается период – 12 календарных месяцев, предшествующих месяцу совершения события.

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

1.11. Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. В настоящем Положении понимаются:

оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, устанавливается локальным актом работодателя с учетом минимального оклада (минимального должностного оклада), без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Понятие «должностной оклад» применяется в отношении руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения.

Понятие «оклад» применяется в отношении работников, отнесенных к категории «начальник отдела консультирования, правового обеспечения и планирования», «ведущий юрисконсульт», «ведущий программист», «ведущий консультант».

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени, устанавливаемый локальным актом работодателя, без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Понятие «ставка заработной платы» применяется в отношении рабочих профессий.

2.2. При формировании системы оплаты труда в Учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, и зависимость размера оплаты труда от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечиваются дифференциация оплаты труда основного и иного персонала и оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда Учреждения – не более 40 процентов.

2.3. К основному персоналу относятся работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом целей деятельности Учреждения.

Перечень должностей, относящихся к основному, вспомогательному и административно-управленческому персоналу Учреждения, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в соответствии с примерным перечнем должностей, утвержденным приказом управления сельского хозяйства области.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

3.1. Работникам Учреждения устанавливаются повышающий коэффициент по занимаемой должности и персональный повышающий коэффициент.

Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах.

Установление повышающих коэффициентов по должностям служащих, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливается в зависимости от сложности труда.

Повышающие коэффициенты не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп устанавливается работникам основного персонала Учреждения с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции, повышения ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей.

3.3. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника Учреждения. Персональный повышающий коэффициент может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

Решение руководителя Учреждения об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты оформляется приказом. Приказ должен содержать подтверждающий факт высокой квалификации работника и обоснованность предлагаемого размера повышающего коэффициента.

Размер персонального повышающего коэффициента может быть изменен в зависимости от качества предоставляемых услуг, неисполнения или надлежащего исполнения своих должностных обязанностей в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения.

3.4. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала с учетом особенностей исполнения должностных обязанностей, трудовых функций, особого режима труда, интенсивности и напряженности в работе может быть установлен к окладам (должностным окладам) в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

второй квалификационный уровень - до 0,10;

третий квалификационный уровень - до 0,15;

четвертый квалификационный уровень - до 0,25;

пятый квалификационный уровень - до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

первый квалификационный уровень - до 0,20;

второй квалификационный уровень - до 0,30;

третий квалификационный уровень - до 0,40;

четвертый квалификационный уровень - до 0,50;

пятый квалификационный уровень - до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

первый квалификационный уровень - до 0,30;

второй квалификационный уровень - до 0,45;

третий квалификационный уровень - до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности могут применяться и к иным работникам Учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

Выплата повышающего коэффициента по занимаемой должности осуществляется соответственно до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, рабочую профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

при выполнении работ 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).

4.2. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в

соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и конкретизируются в трудовых договорах.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера

6.1. Оплата труда руководителя Учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Должностной оклад руководителю Учреждения устанавливается в штатном расписании и трудовом договоре, заключенным с управлением сельского хозяйства области.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1 к 5.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в кратности 1 к 4.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера данного Учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя этого Учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

Размеры должностных окладов заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы

для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей.

6.3. Руководителю Учреждения персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Максимальный размер персонального повышающего коэффициента – 3,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента руководителю Учреждения принимается начальником управления сельского хозяйства области.

В отношении конкретного заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается локальным нормативным актом руководителя Учреждения с обоснованием установления размера персонального повышающего коэффициента.

6.4. Повышающие коэффициенты выплачиваются в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах.

6.5. Руководителю Учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

при выполнении работ 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).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в трудовом договоре в размерах и порядке, установленном для работников Учреждения, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.6. Руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения по решению соответствующего работодателя в пределах фонда оплаты труда рекомендуется выплачивать следующие стимулирующие выплаты:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Размеры и условия стимулирующих выплат применяются в порядке, установленном трудовым договором (дополнительном соглашением к трудовому договору) с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Премииальные выплаты выплачиваются при наличии экономии по фонду оплаты труда.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы применяются в порядке, установленном трудовым договором и локальным нормативным актом Учреждения.

6.7. Выплаты компенсационного характера, стимулирующие и премиальные выплаты устанавливаются решением начальника управления сельского хозяйства области - руководителю Учреждения, приказом руководителя Учреждения - заместителю руководителя и главному бухгалтеру.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Примерному положению об оплате
труда работников областного
государственного бюджетного
учреждения, подведомственного
управлению сельского хозяйства
Тамбовской области

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп работников областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению сельского хозяйства области

Квалификационные уровни, должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Рекомендуемый размер минимального оклада (минимального должностного оклада), минимальной ставки заработной платы (руб.)
1. Профессиональная квалификационная группа второго уровня	
Первый квалификационный уровень: водитель автомобиля	3298
2. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня	
Четвертый квалификационный уровень: ведущий юрисконсульт, ведущий программист	4820
3. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня	
Первый квалификационный уровень: начальник отдела	5151

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (минимальных должностных окладов) руководителей областного государственного бюджетного учреждения, подведомственного управлению сельского хозяйства области

Наименование должности	Рекомендуемый минимальный размер оклада (должностного оклада)
Руководитель	7806
Заместитель руководителя	7027
Главный бухгалтер	6248