



АДМИНИСТРАЦИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

02.06.2017

г.Тамбов

№ 521

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области

В соответствии с Законом области от 05.02.2016 № 629-3 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 02.02.2017), постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений» (в редакции от 15.03.2017) администрация области постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области, согласно приложению.

2. Руководителю областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области (далее - учреждение):

организовать работу по приведению положения об оплате труда работников учреждения (коллективного договора, локальных нормативных актов) в соответствие с нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, настоящим постановлением;

провести мероприятия по заключению дополнительных соглашений к трудовым договорам с работниками в связи с изменениями, вносимыми в положение об оплате труда работников учреждения.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ
УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации области
от 02.06.2014 № 521

Примерное положение
об оплате труда работников областного государственного учреждения,
подведомственного комитету государственного заказа области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом области от 05.02.2016 № 629-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений», постановлением администрации области от 03.08.2016 № 879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений».

1.2. Система оплаты труда работников областного государственного учреждения, подведомственного комитету государственного заказа области (далее — учреждение), устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Порядок и условия
установления системы оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждений включает в себя:
оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), рекомендуемых размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы и 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».

2.3. Месячная заработная плата работника, 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 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

2.4. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых государственных услуг, компенсационные выплаты.

2.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

2.6. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

2.7. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения определяется с учетом раздела 6 настоящего Положения.

2.8. 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 работников, 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.

2.9. Время простоя, определенного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.10. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (материальная помощь, выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.).

3. Размеры, порядок и условия установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов

3.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам:

по профессиональной квалификационной группе первого уровня - 2725 рублей;

по профессиональной квалификационной группе второго уровня - 3115 рублей;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня - 4361 рубль;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня - 4932 рубля.

3.2. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в следующих размерах:

по профессиональной квалификационной группе второго уровня:

2 квалификационный уровень - до 0,10;

3 квалификационный уровень - до 0,15;

4 квалификационный уровень - до 0,25;

5 квалификационный уровень - до 0,40;

по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,20;

2 квалификационный уровень - до 0,30;

3 квалификационный уровень - до 0,40;

4 квалификационный уровень - до 0,50;

5 квалификационный уровень - до 0,60;

по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:

1 квалификационный уровень - до 0,30;

2 квалификационный уровень - до 0,45;

3 квалификационный уровень - до 0,50.

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности применяются и к иным работникам учреждения, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.4. Повышающие коэффициенты по занимаемой должности устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

3.5. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются в трудовых договорах. Выплата повышающего коэффициента осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

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

Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Повышающие коэффициенты устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и не образуют оклад

(должностной оклад), ставку заработной платы, который (которая) используется для исчисления компенсационных и стимулирующих выплат.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием, рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Условия, порядок и конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются локальным нормативным актом работодателя в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и указываются в трудовых договорах.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

4.3. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и не образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, который (которая) используется для исчисления компенсационных и стимулирующих выплат.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования качества и эффективности труда и

поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

5.2. Условия, порядок осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

5.3. Стаж работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет определяется комиссией по установлению трудового стажа, состав которой утверждается работодателем.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы, выслуги лет, дающих право на установление выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, является трудовая книжка, а также документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на установление выплаты.

Назначение выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом работодателя по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

В стаж работы, дающий право на выплату за стаж непрерывной работы, за выслугу лет, включается:

- время работы (с учетом совместительства) в данном учреждении;
- время работы (с учетом совместительства) по профилю деятельности в иных учреждениях, организациях, государственных органах, органах местного самоуправления;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- время прохождения службы (воинской службы), засчитываемое в соответствии с законодательством Российской Федерации в выслугу лет для назначения пенсии за выслугу лет лицам, проходившим военную службу, службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исправительной системы.

Выплата за стаж непрерывной работы или выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

Стаж непрерывной работы	Размер надбавки (в процентах)
от 1 года до 2 лет	5
от 2 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
свыше 15 лет	25

5.4. Для работников учреждения устанавливаются премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата премии по итогам работы может производиться по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, полугодие, год,) либо одновременно за выполнение особо важных и срочных работ с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этого учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения: заместителей руководителя, главного бухгалтера и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, иных работников, подчиненных заместителям руководителя непосредственно - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителей структурных подразделений.

При установлении премии по итогам работы учитывается:

выполнение плановых показателей эффективности деятельности учреждения, подразделений, работников;

успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей (трудовых функций) в соответствующем периоде;

качество подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

участие в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

При определении размера премии по итогам работы основаниями для его понижения являются:

невыполнение плановых показателей оценки эффективности труда работников этого учреждения, деятельности подразделений;

несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины;

недостаточный уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций) и т.д.

5.5. Конкретные размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого органа) и указываются в трудовом договоре работника.

5.6. Установление видов выплат стимулирующего характера и их размеров осуществляется после расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, с учетом размеров фонда оплаты труда работников учреждения.

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

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

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключенным с комитетом государственного заказа области. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения, с учетом минимального должностного оклада, отражающего сложность и объем выполняемой работы, а также с учетом выполняемых критериев, утвержденных приказом комитета государственного заказа области.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключенном на основании типовой формы трудового договора руководителя учреждения, утвержденной Правительством Российской Федерации.

6.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем:

руководителю учреждения - в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения — на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя 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.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в размере 6489 рублей.

Рекомендуемые размеры должностных окладов:

заместитель руководителя учреждения - 5840 рублей;

главный бухгалтер учреждения - 5191 рубль.

6.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размере, не превышающем трехкратного размера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в размере, не превышающем двукратного размера.

6.4. Повышающие коэффициенты к должностным окладам руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения могут быть установлены в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера с учетом положений раздела 4 настоящего Положения.

6.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Премия по итогам работы руководителю учреждения устанавливается в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных комитетом государственного заказа области, а также с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения премия по итогам работы устанавливается с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

Выплата премии по итогам работы может производиться по итогам работы за отчетный период либо единовременно за выполнение особо важных и срочных работ.

В качестве расчетного периода для исчисления премии по итогам работы может быть принят месяц (квартал, полугодие, год) по решению работодателя.