



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.04.2018

№ 115-пп

г. Тверь

Об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации»

В соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области», с учетом постановления Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Установить и ввести в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» (прилагается).

3. Оплата труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Министерству имущественных и земельных отношений Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

4. Настоящее постановление вступает в силу с момента государственной регистрации в Едином государственном реестре

юридических лиц государственного бюджетного учреждения Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации».

До момента государственной регистрации в Едином государственном реестре юридических лиц государственного бюджетного учреждения Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» действие настоящего постановления распространяется на отношения, связанные с формированием проекта государственного задания в рамках планирования расходов областного бюджета Тверской области на 2018 год и на плановый период 2019 – 2020 годов в соответствии с бюджетным законодательством.

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 06.04.2018 № 115-пп

Положение
об оплате труда в государственном бюджетном учреждении
Тверской области «Центр кадастровой оценки
и технической инвентаризации»

Раздел I
Общие положения

1. Положение об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» (далее – Учреждение). Работниками Учреждения являются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Рабочими Учреждения являются работники, работающие по профессиям рабочих. Рабочим назначается оклад, а работникам – должностной оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника (рабочего), компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников (рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов), установленных Положением.

5. Оплата труда работников (рабочих), занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работника (рабочего) Учреждения за месяц не может быть менее установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

7. Заработная плата работников (рабочих) Учреждения, за исключением руководителя, первого заместителя руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, предельным размером не ограничивается.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, первого заместителя руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников (рабочих) Учреждения устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя Учреждения – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) Учреждения);

б) для первого заместителя руководителя, заместителей руководителя Учреждения – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата первого заместителя руководителя, заместителей руководителя Учреждения не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) Учреждения);

в) главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) Учреждения).

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) Учреждения

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Статистик, архивариус, кассир	6 864
2 квалификационный уровень	
Старший архивариус	7 106

Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	8 668
3 квалификационный уровень	
Техник 1 категории	9 072
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Инженер по охране труда, документовед, юрисконсульт, инженер-программист, экономист, бухгалтер	10 166
3 квалификационный уровень	
Инженер 1 категории	10 424
4 квалификационный уровень	
Ведущие: оценщик, инженер, юрисконсульт, программист, экономист, бухгалтер	10 972
5 квалификационный уровень	
Главный специалист	11 590
Заместитель главного бухгалтера	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальник отдела	12 618
Начальник отделения	

9. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», и в зависимости от разрядов работ в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС).

ПКГ и квалификационные уровни	Оклад (рублей)
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Водитель автомобиля	5 668

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Оклад (рублей)
3 разряд работ	
Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования	5 668
Слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике	8 268
4 разряд работ	
Оператор котельной	5 668
5 разряд работ	
Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	9 072

10. В зависимости от условий труда работникам (рабочим) Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- а) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- б) доплата за совмещение должностей (профессий);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу;
- е) доплата за разъездной характер работы;
- ж) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера указаны в разделе IV настоящего Положения.

11. Работникам (рабочим) с целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) единовременная поощрительная выплата;
- д) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- е) персональная поощрительная выплата;
- ж) поощрительная выплата за применение в работе инновационных достижений в области информационно-коммуникационных технологий и передовых методов труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера указаны в разделе V настоящего Положения.

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя, первого заместителя руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

12. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в следующем размере:

Должность	Должностной оклад (рублей)
Директор Учреждения	23 796

13. Должностной оклад первого заместителя руководителя устанавливается на 10 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения, должностные оклады заместителя руководителя по кадастровой оценке, заместителя руководителя по производству и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 20 % ниже оклада руководителя Учреждения. Должностной оклад заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе Учреждения устанавливается на 25 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

14. В зависимости от условий труда руководителю, первому заместителю руководителя, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения производятся следующие компенсационные выплаты:

- а) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- б) доплата за совмещение должностей (профессий);
- в) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) доплата за сверхурочную работу;
- е) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Порядок и условия установления выплат компенсационного характера указаны в разделе IV настоящего Положения.

15. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, первому заместителю руководителя, заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) надбавка за выслугу лет;
- б) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- в) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- г) единовременная поощрительная выплата;
- д) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- е) персональная поощрительная выплата;
- ж) поощрительная выплата за применение в работе инновационных достижений в области информационно-коммуникационных технологий и передовых методов труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера указаны в разделе V настоящего Положения.

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

16. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения (окладам рабочих Учреждения) без учета других выплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

Перечень компенсационных выплат, установленный пунктами 10, 14 Положения, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

17. Надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы к должностному окладу (окладу) устанавливается в размерах и на условиях согласно локальным нормативным актам Учреждения, но не более чем 200 % должностного оклада (оклада).

Решение об установлении руководителю, первому заместителю руководителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы и ее размерах, но не более чем 200 % должностного оклада, принимается Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

18. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) Учреждения при совмещении им должностей (профессий). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 70 % должностного оклада (оклада).

19. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) Учреждения в случае увеличения

установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 70 % должностного оклада (оклада). Доплата осуществляется на основании локального нормативного акта Учреждения.

20. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры доплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовыми договорами с работниками (рабочими).

22. Доплата за разъездной характер работ устанавливается руководителем Учреждения работникам (рабочим) исходя из условий их работы и характера поездок в размере не более 20 % от должностного оклада (оклада).

Перечень должностей, условия назначения и ее конкретные размеры определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

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

Перечень должностей, условия назначения и ее конкретные размеры указываются в локальных нормативных актах Учреждения.

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

24. Стимулирующие выплаты, определенные пунктами 11, 15 Положения, устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) Учреждения без учета других выплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

а) руководителю Учреждения – Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области;

б) первому заместителю руководителя Учреждения, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения, работникам, подчиненным руководителю Учреждения непосредственно, – руководителем Учреждения;

в) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам, подчиненным заместителям руководителя Учреждения, – руководителем Учреждения по представлению первого заместителя руководителя, заместителей руководителя Учреждения;

г) остальным работникам (рабочим) структурных подразделений Учреждения – руководителем Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

26. Надбавка за выслугу лет к должностному окладу (окладу) работника (рабочего) устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в зависимости от стажа работы по специальности на соответствующих должностях в следующих размерах:

- а) 10 % от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- б) 15 % от должностного оклада – при выслуге лет от 5 до 10 лет;
- в) 20 % от должностного оклада – при выслуге лет от 10 до 15 лет;
- г) 30 % от должностного оклада – при выслуге лет свыше 15 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

27. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) устанавливается с целью их поощрения за общие результаты труда по итогам работы с учетом выполнения качественных и количественных показателей, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Примерный перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим) указан в приложении к настоящему Положению.

28. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам (рабочим) одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников (рабочих) за оперативность и качественный результат труда, но не более чем 200 % должностного оклада (оклада) работника (рабочего).

29. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Максимальный размер единовременной поощрительной выплаты составляет не более 100 % от должностного оклада (оклада) работника (рабочего).

30. Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам (рабочим) один раз в год.

Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам (работчим) Учреждения устанавливается в размере трех должностных окладов (окладов).

Если работник (работчий) принят на работу в течение текущего календарного года, единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

В случае увольнения работника (работчего) в текущем календарном году, если данные выплаты уже были получены, производится перерасчет сумм полученных выплат пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

31. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работчему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональная поощрительная выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах (но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада) принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается на определенный срок в течение календарного года в размере не более чем 200 % от должностного оклада Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области.

32. Поощрительная выплата за применение в работе инновационных достижений в области информационно-коммуникационных технологий и передовых методов труда устанавливается работникам (работчим) при внедрении в работу современных методов и технологий, но не более чем 200 % должностного оклада (оклада).

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда

33. Фонд оплаты труда работников (работчих) Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству имущественных и земельных отношений Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период, и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, и формируется в расчете на штатную численность работников (работчих) Учреждения.

34. Фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала Учреждения формируется за счет средств областного бюджета Тверской области в размере не более 40 %, за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности – в размере не менее 60 %.

35. Годовой фонд оплаты труда работников (рабочих) Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов (окладов) – в размере 12 должностных окладов (окладов);

б) компенсационного характера – в размере до 20 % окладного фонда;

в) стимулирующего характера:

административно-управленческому персоналу и работникам, занимающимся государственной кадастровой оценкой, в размере до 213 % окладного фонда;

иным работникам (рабочим), не указанным выше, в размере до 180 % окладного фонда.

При получении Учреждением достаточных средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждение самостоятельно формирует за счет данных средств фонд оплаты труда для осуществления стимулирования работников (рабочих) Учреждения в части увеличения выплат стимулирующего характера.

36. Руководитель Учреждения по согласованию с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами «б», «в» пункта 35 настоящего Положения, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

37. Фонд оплаты труда работников (рабочих) учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

а) увеличения (индексации) должностных окладов (окладов);

б) изменения структуры и (или) штатной численности Учреждения (штатного расписания, перечней ПКГ);

в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудовых договоров, изменения организационных и (или) технологических условий труда работников (рабочих) Учреждения.

Приложение
к Положению об оплате труда
государственного бюджетного
учреждения Тверской области «Центр
кадастровой оценки и технической
инвентаризации»

Примерный перечень показателей
для установления поощрительных выплат по итогам работы
(за месяц, квартал, полугодие, год) работникам (рабочим)
государственного бюджетного учреждения Тверской области
«Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации»

1. При установлении поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам Учреждения, занимающим должности руководителей, специалистов и служащих (далее – работники) и работникам Учреждения, работающим по профессиям рабочих (далее – рабочие) учитываются следующие показатели:

- а) выполнение сводных показателей государственного задания, характеризующих качество и объем оказываемых государственных услуг (выполняемых работ);
- б) выполнение плана по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности нарастающим итогом с начала года;
- в) улучшение показателей экономической деятельности Учреждения;
- г) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;
- д) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- е) рациональное использование специализированного оборудования, техники и аппаратуры;
- ж) отсутствие обоснованных жалоб на качество выполняемых работ (оказываемых услуг) работниками (рабочими) Учреждения;
- з) своевременное и качественное представление отчетности;
- и) своевременное и качественное исполнение документов;
- к) обеспечение бесперебойного (за исключением форс-мажорных обстоятельств) функционирования информационно-коммуникационной системы Учреждения, в том числе программно-аппаратных средств, оборудования и систем связи;
- л) обеспечение сохранности, комплектности и своевременного списания материальных ценностей;
- м) успешное разрешение споров в судебном и досудебном порядке с участием Учреждения;
- н) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;

о) непосредственное участие в реализации государственных программ Тверской области;

п) отсутствие нарушений нормативных правовых актов, регулирующих деятельность Учреждения по оказанию государственных услуг;

р) отсутствие нарушений законодательства в сфере закупок товаров, работ, услуг при осуществлении закупок товаров, работ, услуг для нужд Учреждения;

с) успешное и добросовестное исполнение работниками Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

т) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса и (или) уставной деятельности Учреждения;

у) участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

2. Порядок и условия поощрительных выплат работников (рабочих) Учреждения определяются положением о премировании работников (рабочих) в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, которое утверждается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Министерством имущественных и земельных отношений Тверской области. Размер поощрительных выплат не должен превышать их максимальный размер, указанный в разделе V Положения об оплате труда государственного бюджетного учреждения Тверской области «Центр кадастровой оценки и технической инвентаризации» (далее – Положение).

3. Поощрение каждого конкретного работника (рабочего) Учреждения осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных перед ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности Учреждения в целом.

4. Конкретный размер поощрительных выплат устанавливается руководителем Учреждения в порядке, определенном в разделе V Положения, в зависимости от личного вклада каждого работника (рабочего) в общие результаты работы Учреждения, исходя из показателей, установленных для Учреждения.

5. В Учреждении в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться дополнительные и (или) иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников (рабочих) исходя из возложенных на них функций.

6. По решению руководителя Учреждения работники (рабочие), совершившие в течение месяца нарушение трудовой и (или) производственной дисциплины, систематически не выполнявшие порученные им задания, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, лишаются поощрительных выплат полностью.

7. Решение руководителя Учреждения о лишении работников (рабочих) поощрительных выплат или уменьшении их размера оформляется в установленном порядке приказом с указанием конкретных причин.