



**ПРАВИТЕЛЬСТВО
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

11.05.2018

№ 157-пп

г. Тверь

**Об оплате труда работников государственного
казенного учреждения Тверской области
«Дирекция по строительству детской областной
клинической больницы»**

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

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Дирекция по строительству детской областной клинической больницы» (прилагается).

2. Оплата труда в государственном казенном учреждении Тверской области «Дирекция по строительству детской областной клинической больницы» осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее вступления в силу закона Тверской области «О внесении изменений в закон Тверской области «Об областном бюджете Тверской области на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов», предусматривающего соответствующие бюджетные ассигнования.

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 11.05.2018 № 157-пп

Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Тверской области «Дирекция по строительству детской областной
клинической больницы»

Раздел I
Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Дирекция по строительству детской областной клинической больницы» (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 государственного казенного учреждения Тверской области «Дирекция по строительству детской областной клинической больницы» (далее – Учреждение). Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов. Работникам назначается должностной оклад.

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

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

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, дистанционных работников 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 предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего раздела.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

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

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

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

Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

8. Должностные оклады работников устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, утвержденным 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 третьего уровня	
1 квалификационный уровень	10 075
Бухгалтер, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по надзору за строительством, инженер по подготовке производства, инженер по охране труда, специалист по кадрам, специалист по защите информации, экономист,	

экономист по планированию, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт	
3 квалификационный уровень	12 793
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
5 квалификационный уровень	16 530
Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	

9. В зависимости от условий труда работникам 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 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 областной уровень Учреждения.

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

10. Работникам с целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- б) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- в) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- е) единовременная поощрительная выплата.

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

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения

11. Директору Учреждения устанавливается должностной оклад в следующем размере:

Должность	Должностной оклад, рублей
Директор	29 076

12. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 20-45 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

13. В зависимости от условий труда директору, заместителям директора и главного бухгалтера 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 без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- г) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- д) надбавка за областной уровень Учреждения.

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

14. С целью стимулирования и достижения качественного результата труда, повышения эффективности профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу директору, заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- б) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- в) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- д) персональная поощрительная выплата;
- е) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ж) единовременная поощрительная выплата.

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

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

15. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 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) надбавка за областной уровень Учреждения.

16. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

17. Надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы устанавливается директором к должностному окладу работников в размерах и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, но не более 200 процентов должностного оклада.

Решение об установлении директору Учреждения надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы и ее размерах (не более 200 процентов должностного оклада) принимается Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области.

18. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику при совмещении им должностей (профессий). 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 100 процентов должностного оклада замещаемого сотрудника.

19. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника 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 100 процентов должностного оклада.

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

21. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

22. Надбавка за областной уровень Учреждения устанавливается работникам Учреждения в размере не более 100 процентов должностного оклада.

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

23. К стимулирующим выплатам относятся следующие поощрительные и иные выплаты:

а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

в) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

г) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;

д) персональная поощрительная выплата;

е) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

ж) единовременная поощрительная выплата.

24. Стимулирующие выплаты устанавливаются директором к должностным окладам работников без учета других доплат и надбавок к должностному окладу. Условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

25. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

а) заместителям директора и главному бухгалтеру Учреждения – руководителем Учреждения;

б) остальным работникам отделов Учреждения – директором Учреждения по представлению начальников отделов Учреждения.

Размер стимулирующих выплат директору Учреждения устанавливается Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области.

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

Поощрительная выплата работникам по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается директором Учреждения при положительной оценке со стороны Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области и отсутствии дисциплинарных взысканий, нарушений, выявленных контролирующими органами, в размере не более 200 процентов должностного оклада (оклада), с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени.

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

27. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам по решению директора Учреждения единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат работы. Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов от должностного оклада.

28. При установлении поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается интенсивность и напряженность работы.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается до 100 процентов должностного оклада.

29. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается директором с учетом достижения работниками следующих показателей:

а) качественная подготовка и проведение работ, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

б) отсутствие претензий к качеству, срокам выполнения работ со стороны отделов Учреждения, Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается до 200 процентов должностного оклада.

30. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учетом его профессиональной подготовки, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной поощрительной выплаты и ее размерах принимается директором Учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

31. Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается работникам один раз в год.

Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам Учреждения устанавливается в размере двух должностных окладов.

Если работник принят на работу в течение текущего календарного года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально фактически отработанному времени

в текущем календарном году.

32. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к праздникам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, а также ко Дню строителя. Порядок и условия единовременной поощрительной выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Максимальный размер единовременной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов от должностного оклада работника.

33. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 26-30 и 32 настоящего раздела, выплачиваются при наличии согласования с Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

34. Фонд оплаты труда работников определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

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

- а) должностных окладов – в размере 12 должностных окладов;
- б) компенсационного характера – в размере 30 должностных окладов;
- в) стимулирующего характера – в размере 49 должностных окладов.

36. Директор Учреждения имеет право самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников, а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат в пределах ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда. При этом максимальные размеры выплат, установленные настоящим Положением, превышать не должны.

37. Директор Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами «б», «в» пункта 35 настоящего раздела, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

38. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- а) увеличения (индексации) должностных окладов;
- б) изменения штатов (штатных расписаний, перечней ПКГ);
- в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда сотрудников Учреждения.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
Тверской области «Дирекция по строительству
детской областной клинической больницы»

Примерный перечень
показателей для установления поощрительных выплат
по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год)
работникам государственного казенного учреждения
Тверской области «Дирекция по строительству детской областной
клинической больницы»

1. В государственном казенном учреждении Тверской области «Дирекция по строительству детской областной клинической больницы» (далее – Учреждение) применяются следующие показатели, учитываемые при установлении поощрительных выплат работникам Учреждения:

- а) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;
- б) эффективное взаимодействие структурных подразделений Учреждения;
- в) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- г) отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой и производственной дисциплины;
- д) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- е) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ж) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

2. В Учреждении в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться дополнительные и (или) иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников.