



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.12.2018

№ 370-пп

г. Тверь

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр информационных технологий»

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. Установить и ввести в государственном казенном учреждении Тверской области «Центр информационных технологий» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр информационных технологий» (прилагается).

3. Оплата труда в государственном казенном учреждении Тверской области «Центр информационных технологий» осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Правительству Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

4. Определить, что в целях реализации Положения об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Тверской области «Центр информационных технологий», утвержденного настоящим постановлением, от имени Правительства Тверской области выступает

заместитель Председателя Правительства Тверской области – руководитель аппарата Правительства Тверской области.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее вступления в силу закона Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период, предусматривающего соответствующие бюджетные ассигнования.

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 19.12.2018 № 370-пп

Положение
об оплате труда работников государственного казенного учреждения
Тверской области «Центр информационных технологий»

Раздел I
Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Центр информационных технологий» (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 «Центр информационных технологий» (далее – Учреждение). Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей и 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 руководителя Учреждения, заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

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

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

3) 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 руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

8. Зарплата работника за месяц не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

9. 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, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, инженер, секретарь руководителя	
4 квалификационный уровень	14 451
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»: бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, инженер	

5 квалификационный уровень	16 530
Главные специалисты в отделах	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	18 857
Начальники отделов	

10. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу;
- 6) надбавка за областной уровень Учреждения.

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

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

- 1) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 5) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 6) единовременная поощрительная выплата.

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

Раздел III

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

12. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 29 076 рублей.

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

14. В зависимости от условий труда руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) надбавка за областной уровень Учреждения.

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

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

- 1) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 5) персональная поощрительная выплата;
- 6) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) единовременная поощрительная выплата.

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

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

16. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

5) надбавка за областной уровень Учреждения;

6) доплата за сверхурочную работу.

17. 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.

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

Решение об установлении и размерах надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения принимается Правительством Тверской области, но не более 200 процентов должностного оклада.

19. 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.

20. 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.

21. 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.

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

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

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

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

- 1) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 2) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 3) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 4) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 5) персональная поощрительная выплата;
- 6) единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 7) единовременная поощрительная выплата.

25. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем 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.

26. Стимулирующие выплаты устанавливаются следующим образом:

- 1) решение об установлении и размерах стимулирующих выплат руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения принимается Правительством Тверской области;
- 2) стимулирующие выплаты работникам отделов Учреждения по представлению начальников отделов Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения.

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

Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения при положительной оценке со стороны Правительства 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.

28. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения одновременно по итогам выполнения работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат работы. Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается не более 100 процентов должностного оклада.

29. Поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения с учетом интенсивности и напряженности работы.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается не более 100 процентов должностного оклада.

30. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения с учетом достижения работниками следующих показателей:

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

2) отсутствие претензий к качеству, срокам выполнения работ.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается не более 200 процентов должностного оклада.

31. Персональная поощрительная выплата устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения с учетом его профессиональной подготовки, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

32. 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.

33. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к праздникам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации. 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.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

34. Фонд оплаты труда работников определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Правительству 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:

- 1) должностных окладов – в размере 12 должностных окладов;
- 2) компенсационного характера – в размере 12 должностных окладов;
- 3) стимулирующего характера – в размере 70 должностных окладов.

36. Руководитель 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. Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами «2», «3» 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:

- 1) увеличения (индексации) должностных окладов;
- 2) изменения штатов (штатных расписаний, перечней ПКГ);
- 3) 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 «Центр информационных
технологий»

Примерный перечень
показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы
(за месяц, квартал, полугодие, год) работникам государственного казенного
учреждения Тверской области «Центр информационных технологий»

1. В государственном казенном учреждении Тверской области «Центр информационных технологий» (далее – Учреждение) применяются следующие показатели, учитываемые при установлении поощрительных выплат работникам Учреждения:

- 1) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;
- 2) эффективное взаимодействие структурных подразделений Учреждения;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 4) отсутствие нарушений работниками Учреждения трудовой и производственной дисциплины;
- 5) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- 6) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 7) 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.