



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

24.01.2023

№ 15-пп

г. Тверь

Об оплате труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр по управлению рекреационной деятельностью Тверской области»

В соответствии со статьями 135, 144, 145 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 в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр по управлению рекреационной деятельностью Тверской области» (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 22 ноября 2022 года.

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 24.01.2023 № 15-пп

Положение
об оплате труда в государственном бюджетном учреждении
Тверской области «Центр по управлению рекреационной деятельностью
Тверской области»

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственном бюджетном учреждении Тверской области «Центр по управлению рекреационной деятельностью Тверской области» (далее – Учреждение).

Под работниками Учреждения понимаются работники, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих.

Работникам Учреждения назначается должностной оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника Учреждения, компенсационных и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками Учреждения.

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

5. Оплата труда работников Учреждения, 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.

6. Заработная плата работника Учреждения за месяц не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы иных 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 заместителя 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).

8. Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

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

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

10. Должностные оклады 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».

11. Должностные оклады работников Учреждения, выполняющих функцию по обеспечению деятельности 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» и иными федеральными правовыми актами:

ПКГ	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	
Юрисконсульт	12 500
Эколог	15 000

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

- 1) доплата за совмещение должностей;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу;
- 6) доплата за ненормированный рабочий день.

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

13. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) персональная поощрительная выплата;
- 3) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 4) поощрительная выплата за интенсивность и напряженный характер работы;
- 5) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 6) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 7) поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 8) единовременная выплата.

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

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения

14. Должностные оклады руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются в следующих размерах:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Директор	25 000
Заместитель директора	18 330
Главный бухгалтер	12 500

15. В зависимости от условий труда руководителя, его заместителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) доплата за совмещение должностей;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу;
- 6) доплата за ненормированный рабочий день.

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

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

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) персональная поощрительная выплата;
- 3) поощрительная выплата за интенсивность и напряженный характер работы;
- 4) поощрительная выплата за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 5) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 6) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 7) поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 8) единовременная выплата.

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

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

17. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 1) доплата за совмещение должностей;
- 2) доплата за расширение зон обслуживания;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

4) доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;

5) доплата за сверхурочную работу;

6) доплата за ненормированный рабочий день.

18. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

19. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику Учреждения при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

20. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику Учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

22. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в размере 20 % часовой ставки должностного оклада. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

23. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом расчет соответствующей компенсации осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

По желанию работника Учреждения, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

24. Доплата за сверхурочную работу работникам Учреждения, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой

ставки должностного оклада (оклада), включая компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные для них системой оплаты труда.

По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

25. Доплата работникам Учреждения за ненормированный рабочий день устанавливается в размере до 25 % от должностного оклада и определяется трудовым договором в соответствии с Перечнем должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем, утвержденным руководителем Учреждения.

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

26. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

- 1) надбавка за выслугу лет;
- 2) персональная поощрительная выплата;
- 3) поощрительная выплата за интенсивность и напряженный характер работы;
- 4) поощрительная выплата работникам Учреждения за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- 5) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 6) поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения);
- 7) поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ;
- 8) единовременная выплата.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

28. Поощрительные выплаты устанавливаются:

- 1) руководителю Учреждения – Министром природных ресурсов и экологии Тверской области;
- 2) заместителю руководителя Учреждения, работникам Учреждения – руководителем Учреждения.

29. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа работы по специальности на соответствующей должности с учетом иных периодов работы на предприятиях, в учреждениях, организациях, если опыт работы и знания, приобретенные на данной работе,

необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности, в следующем размере:

- 1) 10 % должностного оклада – при выслуге от 1 года до 3 лет;
- 2) 15 % должностного оклада – при выслуге от 3 до 5 лет;
- 3) 20 % должностного оклада – при выслуге от 5 до 10 лет;
- 4) 25 % должностного оклада – при выслуге от 10 до 15 лет;
- 5) 30 % должностного оклада – при выслуге свыше 15 лет.

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

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

Персональная поощрительная выплата руководителю Учреждения устанавливается к должностному окладу (но не более чем 200 % от должностного оклада) Министерством природных ресурсов и экологии Тверской области на определенный срок в течение календарного года.

31. Работникам Учреждения выплачивается поощрительная выплата за интенсивность и напряженный характер работы. При осуществлении выплат учитываются:

- 1) интенсивность и напряженность работы;
- 2) особый режим работы;
- 3) непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

32. Поощрительная выплата работникам Учреждения за применение в работе достижений науки и передовых методов труда устанавливается работникам Учреждения при внедрении в работу современных методов организации труда.

33. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам Учреждения устанавливаются с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения, которая устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда. При этом учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива и творчество;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- 4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- 5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- 6) участие в выполнении важных работ и мероприятий.

Примерные показатели для установления поощрительных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам Учреждения указаны в приложении к настоящему Положению.

34. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается работникам Учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников Учреждения за оперативность и качественный результат труда.

35. Поощрительная выплата за образцовое качество выполняемых работ выплачивается работникам Учреждения за качественное и добросовестное выполнение работ. При этом учитываются:

- 1) режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения Учреждения;
- 2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;
- 3) компетентность работника в принятии соответствующих решений;
- 4) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде.

36. Единовременная выплата устанавливается работникам Учреждения в соответствии с порядком и условиями, определенными локальными нормативными актами Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда

37. Фонд оплаты труда работников Учреждения определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству природных ресурсов и экологии Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения, и формируется в расчете на штатную численность работников Учреждения.

38. 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 25 должностных окладов;
- 3) стимулирующего характера – в размере 35 должностных окладов.

Приложение
к Положению об оплате труда
в государственном бюджетном
учреждении Тверской области
«Центр по управлению
рекреационной деятельностью
Тверской области»

Примерные показатели
для установления поощрительных выплат по итогам работы
за месяц, квартал, полугодие, год работникам учреждения

При установлении поощрительных выплат по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год работникам учреждения учитываются следующие примерные показатели:

- 1) рациональное использование оборудования, техники и различной аппаратуры;
- 2) соблюдение финансово-бюджетной дисциплины;
- 3) своевременное и качественное представление отчетности;
- 4) своевременное и качественное исполнение документов;
- 5) соблюдение норм и правил охраны труда, противопожарной безопасности;
- 6) отсутствие обоснованных жалоб на качество предоставления услуг;
- 7) обеспечение сохранности, комплектности и своевременного списания материальных ценностей;
- 8) обеспечение бесперебойной работы автотранспорта, оборудования, техники и различной аппаратуры.

В учреждении могут вводиться иные показатели оценки качества работы работников учреждения.