



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 20.07.2016 г. № 403-П
Челябинск

О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 30.04.2013 г. № 206-П

В соответствии с Законом Челябинской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Челябинской области», утвержденное постановлением Правительства Челябинской области от 30.04.2013 г. № 206-П «Об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» (Сборник нормативных правовых актов Губернатора и Правительства Челябинской области, 2013, выпуск № 2; Южноуральская панорама, 18 сентября 2013 г., № 139, спецвыпуск № 31; Официальный интернет-портал правовой информации (www.pravo.gov.ru), 16 сентября 2015 г.), изменения, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель
Правительства Челябинской области



Б.А. Дубровский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 30.04.2013 г. № 206-П
(в редакции постановления
Правительства Челябинской области
от 20.07. 2016 г. № 403-П)

Положение
об оплате труда работников областного государственного казенного
учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и
муниципальных услуг Челябинской области»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях совершенствования организации заработной платы, стимулирования деятельности областного государственного казенного учреждения «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг Челябинской области» (далее именуется - Учреждение).

2. Положение определяет систему оплаты труда работников Учреждения.

3. Положение включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников Учреждения;
условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя,
главного бухгалтера;
заключительные положения.

4. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения

6. Оплата труда работников Учреждения включает:
должностные оклады;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

7. Отдельным работникам Учреждения могут предусматриваться выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу. Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и в соответствии с распоряжением руководителя Учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в Учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера должностного оклада работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику Учреждения.

8. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются согласно приложению к настоящему Положению.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

9. Размеры должностных окладов работников Учреждения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению к настоящему Положению.

III. Виды выплат компенсационного характера

10. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников Учреждения по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

12. Размер выплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы.

13. К заработной плате работников Учреждения устанавливается районный коэффициент в размере и порядке, которые установлены федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации для граждан, работающих и проживающих в указанных районах и местностях.

14. Размеры выплат компенсационного характера и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

15. Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные в абзаце втором пункта 10 настоящего Положения выплаты отменяются.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

16. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с критериями оценки, установленными локальным нормативным актом Учреждения, и составляет до 100 процентов от должностного оклада;

2) выплата за качество выполняемых работ.

Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности работников Учреждения, которая оценивается руководителем Учреждения, и составляет до 100 процентов от должностного оклада.

Критерии оценки качества выполняемых работ для установления размера выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения;

3) выплата за наличие ученой степени, почетного звания;

4) выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет.

Ежемесячная выплата за выслугу лет в зависимости от стажа работы в государственных учреждениях выплачивается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет в процентах к должностному окладу
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Более 15 лет	30

Право на получение данной выплаты имеют все работники Учреждения, должности которых предусмотрены штатным расписанием Учреждения, в том числе принятые на работу по совместительству;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

Премиальные выплаты по итогам работы производятся в виде премии за месяц, премии за квартал и премии за год с целью поощрения работников:

за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в текущем месяце;

за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

за выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения, - до 100 процентов от должностного оклада;

б) выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в виде единовременной выплаты за выполнение особо важных заданий.

17. Перечень выплат стимулирующего характера отвечает уставным задачам Учреждения, а также показателям оценки эффективности работы Учреждения, устанавливаемым Правительством Челябинской области - главным распорядителем средств областного бюджета, в ведении которого находится Учреждение.

18. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

19. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих органов исполнительной власти Челябинской области по установлению соответствующих выплат и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

20. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

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

21. Заработная плата руководителя Учреждения (далее именуется - руководитель), его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

22. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Правительством Челябинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Предельный уровень соотношения заработной платы руководителя

Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Правительством Челябинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, в кратности от 1 до 7.

23. Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

24. Должностные оклады заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

Руководитель Учреждения устанавливает предельное соотношение средней заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера и средней заработной платы работников Учреждения (без учета руководителя, его заместителя и главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, в кратности от 1 до 7.

25. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются на основании распоряжения Правительства Челябинской области. Размер указанных выплат определяется с учетом выполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых соответствующим органом исполнительной власти Челябинской области, и по результатам деятельности Учреждения.

27. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

VI. Заключительные положения

28. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и включает в себя все должности служащих Учреждения.

29. Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности

Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал Учреждения – работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Вспомогательный персонал Учреждения – работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

30. Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

31. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Положению об оплате
труда работников областного
государственного казенного
учреждения «Многофункциональный
центр предоставления
государственных и муниципальных
услуг Челябинской области»

Размеры
должностных окладов по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4173

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4872
2 квалификационный уровень	6540
3 квалификационный уровень	8376