



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13 августа 2015 г. № 391-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере создания и использования баз данных и информационных ресурсов

В соответствии с Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере создания и использования баз данных и информационных ресурсов.
2. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.
3. Постановление вступает в силу с момента его официального опубликования.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Пилипушко С.Н.

Временно исполняющий
обязанности Губернатора



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 13 августа 2015 г. № 391-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Брянской области в сфере создания и использования баз данных
и информационных ресурсов

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере создания и использования баз данных и информационных ресурсов (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год, утверждёнными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 года, протокол № 11, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников государственных учреждений.

На основании настоящего Положения разрабатываются системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области, осуществляющих деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов (далее – учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников учреждений (далее – работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Правительства Брянской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:
размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществле-

ния соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников (без учета выплат стимулирующего характера) устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения предусматривает выплаты оклада (должностного оклада), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные законодательством, а при формировании годового фонда оплаты труда учреждения предусматриваются следующие выплаты (в расчете на год):

должностные оклады – в размере 12;

ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность труда – в размере до 1,2 должностных окладов;

ежемесячная надбавка к должностному окладу за качественное выполнение работ – в размере 1,8 должностных окладов;

надбавка за выслугу лет – в размере 2 должностных окладов;

премия по итогам работы – 3 должностных оклада.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенса-

ционного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	делопроизводитель	13184
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	техник, инспектор по кадрам	14547
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик, экономист, специалист по защите информации	15724
3 квалификационный уровень	бухгалтер 1 категории, экономист 1 категории, юрист-консульт 1 катего-	18587

	рии, специалист по защите информации 1 категории	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник технического отдела	22310

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Начальник отдела правовой и кадровой работы, начальник финансово-экономического отдела	22310
Заместитель начальника отдела	20060

2.1.3. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

Квалификационные уровни ПКГ	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	10110

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения и составляет:

при штатной численности до 25 человек – 35078 рублей;

при штатной численности более 25 человек – 40000 рублей.

Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей и составляет:

при штатной численности до 25 человек – 27547 рублей;

при штатной численности более 25 человек – 31412 рублей.

С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются исполнительным органом государственной власти Брянской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения, в соответствии с разделом V настоящего Положения в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

Предельный уровень заработной платы руководителя учреждения устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Брянской области.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.2.3. Работникам учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, 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.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

V. Виды, условия, размер и порядок осуществления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях усиления заинтересованности работников в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качественное выполнение работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за месяц (квартал, год).

5.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается на определенный срок (месяц). При установлении надбавки учитываются:

- интенсивность и напряженность работы, определяемая с учетом установленных норм труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- непосредственное участие в реализации программ, мероприятий.

Надбавка за интенсивность труда осуществляется ежемесячно на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется по критериям, установленным:

- для руководителя учреждения – локальным нормативным актом учреждения;
- для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

- руководителю учреждения – приказом учредителя;
- остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

Предельный размер надбавки – 10 %.

5.5. Надбавка за качественное выполнение работ устанавливается работникам на определенный срок (месяц) при:

соблюдении требований законодательства, административных регламентов, стандартов, технологий;

отсутствии обоснованных жалоб на деятельность учреждения или сотрудников;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности.

Надбавка за качественное выполнение работ устанавливается работникам учреждения в размере до 17 % оклада (должностного оклада), выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ, которая осуществляется:

для руководителя учреждения – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения локальным нормативным актом учредителя;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества и устанавливается:

руководителю учреждения – приказом учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

5.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения и выплачивается ежемесячно. Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 7,5 %;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 10 %;

при выслуге свыше 15 лет – 15 %.

Надбавка за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствующем учреждении.

В общий стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу за выслугу лет, включается:

для руководителей, специалистов и служащих – время работы в учреждениях сферы создания и использования баз данных и информационных ресурсов, периоды государственной гражданской, военной, правоохранительной или муниципальной службы, периоды замещения

