



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22 января 2016 г. № 25-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере управления эксплуатацией нежилого фонда Брянской области и биржевых операций с фондовыми ценностями

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере управления эксплуатацией нежилого фонда Брянской области и биржевых операций с фондовыми ценностями.

2. Администрации Губернатора Брянской области и Правительства Брянской области совместно с управлением государственной службы по труду и занятости населения Брянской области осуществлять контроль за соблюдением порядка оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере управления эксплуатацией нежилого фонда Брянской области и биржевых операций с фондовыми ценностями.

3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования.

4. Опубликовать настоящее постановление на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».

5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 22 января 2016 г. № 25-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных
учреждений в сфере управления эксплуатацией нежилого фонда Брянской
области и биржевых операций с фондовыми ценностями

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений в сфере управления эксплуатацией нежилого фонда Брянской области и биржевых операций с фондовыми ценностями (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области № 89-З от 29 декабря 2014 «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.

1.2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений (далее – работники), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения представительного органа работников 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:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления 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, их заместителей и главного бухгалтера, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) 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. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного 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 максимальным размером не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих 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.

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

В локальных нормативных актах устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности), но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), установленных настоящим Положением.

2.1.1. Минимальные 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	кассир, делопроизводитель, агент по снабжению	11 250
2 квалификационный уровень	старший комендант	11 420
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	администратор	11 808
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам, юрист-консульт	12 250
2 квалификационный уровень	бухгалтер 2 категории, инженер 2 категории	13 417
3 квалификационный уровень	инженер по охране труда 1 категории	14 292
4 квалификационный уровень	ведущий экономист	15 592
	ведущий бухгалтер	
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	17 867

2.1.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Мастер	12 792
Мастер транспортного участка	17 667
Главный инженер	19 541
Заведующий стадионом	19 458
Заведующий представительством Брянской области в Москве	16 833
Заведующий представительством Губернатора Брянской области в пределах области	13 916
Начальник производства по ремонту зданий и сооружений	17 867
Управляющий по работе с представительствами Губернатора Брянской области	18 541

2.1.3. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (рублей)
1 разряд	5 850
2 разряд	5 940
3 разряд	6 667
4 разряд	10 667
5 разряд	11 083
6 разряд	11 269
7 разряд	13 417
8 разряд	14 138

2.1.4. Минимальные размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Квалификационные уровни ПКГ	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников сельского хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	агроном	9 750

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

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

III. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. 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.

В зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения разделяются на три группы. К I группе относятся учреждения, штатная численность в которых свыше 200 работников, ко II группе – от 50 до 200 работников, к III группе – до 50 работников.

Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группы учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	28 083
II	25 275
III	20 220

3.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

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

3.4. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются исполнительным органом власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя 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 власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

3.5. Предельный уровень заработной платы руководителей государственных учреждений устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Группы учреждений	Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений
I	до 5
II	до 4,5
III	до 4

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, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников учреждения, 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 осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 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.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2.2. Работникам государственных 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.

4.2.3. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 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.

Конкретный размер доплаты работникам учреждения за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

не менее 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;

не менее 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем 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.

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

4.5. 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.

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

5.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения 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.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера и их осуществления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и на основании соответствующего локального акта учреждения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия за выполнение особо важных и ответственных работ;

надбавка за выслугу лет;

премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться единовременно за выполнение особо важных, срочных и ответственных работ по итогам их выполнения (подготовка и проведение значимых мероприятий (в том числе международного, общероссийского, областного уровня и т.п.), участие в выполнении важных работ, мероприятий; выполнение срочных работ, связанных с ликвидацией последствий аварий и т.п. или обеспечением безаварийной, безотказной и

бесперебойной работы учреждения и т.п.), и выплачивается за счет экономии фонда оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ руководителю учреждения производится на основании приказа исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам – на основании приказа руководителя учреждения.

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

При стаже работы, дающем право на установление надбавки за выслугу лет	Размер надбавки в процентах к окладу
от 1 года до 5 лет	2
от 5 до 10 лет	7
от 10 до 15 лет	12
Свыше 15 лет	17

Надбавка за выслугу лет к должностному окладу работников учреждения устанавливается в зависимости от общего стажа работы.

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.

В общий стаж работы, дающий право на получение надбавки за выслугу лет, также засчитываются:

время, когда работник не по своей вине фактически не работал, но за ним сохранялось место работы и заработная плата;

время отпуска по беременности и родам и время отпуска по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста;

время, в течение которого гражданин в установленном законом порядке получал пособие по безработице, принимал участие в оплачиваемых общественных работах;

период временной нетрудоспособности;

период времени призыва на военные сборы, привлечения на мероприятия, связанные с подготовкой к военной службе;

время работы в государственных и муниципальных органах исполнительной власти.

5.5. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

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

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности учреждения;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Установление размера премии по итогам работы за отчетный период руководителю учреждения производится в соответствии с приказом руководителя исполнительного органа власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Оценка эффективности деятельности осуществляется:

для руководителя – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения локальным нормативным актом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя;

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

Работникам, не обеспечивающим выполнение основных показателей, указанных выше, и допустившим упущения в работе, нарушение трудовой дисциплины, размер премии по результатам работы на основании приказа руководителя учреждения может быть снижен.

VI. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера работникам (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

