



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 5 февраля 2016 г. № 69-п
г. Брянск

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений сферы строительства Брянской области

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 Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений сферы строительства Брянской области.
2. Департаменту строительства и архитектуры 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 сферы строительства Брянской области.
3. Данное 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 Мокренко Ю.В.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 5 февраля 2016 г. № 69-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных бюджетных
и автономных учреждений сферы строительства Брянской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений сферы строительства Брянской области (далее – Положение) разработано 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» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда работников, с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года, протокол № 12.

1.2. Положение определяет:

порядок и условия оплаты труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений сферы строительства Брянской области (далее – учреждение);

минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;

виды, размеры, порядок и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

1.3. 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.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Брянской области содер-

жащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области».

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, утверждаемых нормативным правовым актом Правительства Брянской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, положений региональных соглашений в сфере социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов работников.

1.6. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Годовой фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.8. Руководитель учреждения ежегодно по состоянию на 1 января финансового года самостоятельно формирует штатное расписание учреждения. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и передается на согласование в исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя.

1.9. Ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации несет руководитель учреждения.

1.10. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы работников учреждения осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

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

1.12. Условия оплаты труда работников, включая размеры окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

2. Порядок оплаты труда работников учреждения

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, и работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессии 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.

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются в локальных нормативных актах, но не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), содержащихся в настоящем Положении.

Положение об оплате труда работников учреждения, разрабатываемое учреждением, устанавливает фиксированные размеры окладов (должностных окладов) применительно к каждой профессии (должности) в зависимости от уровня квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения:

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»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры должностных окладов, руб.
ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	кассир	6300,0

ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"		
2 квалификационный уровень	заведующий архивом	6500,0
4 квалификационный уровень	механик	6700,0
ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, документовед, инженер, эксперт, оценщик	8000,0
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8400,0
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8800,0
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9100,0
5 квалификационный уровень	главные специалисты: в отделах, отделениях, мастерских	10500,0

2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам:

Должности служащих, не отнесенные к квалификационным группам	Размеры должностных окладов, руб.
Инженер-сметчик, инспектор	8000,0
Заведующий сектором, руководитель группы	13800,0

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

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры окладов, рублей
Профессии рабочих, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"		
1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, сторож	5800,0

2.3. Оклады (должностные оклады) пересматриваются учреждением в случае, если они установлены в меньшем размере, чем настоящим Положением. Принятие настоящего Положения не является основанием для снижения окладов (должностных окладов), если они установлены в большем размере.

2.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются для работников учреждения локальным нормативным актом учреждения исходя из положений разделов 4, 5 настоящего Положения.

3. Порядок оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения

3.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Критерии особенностей деятельности, значимости и масштаба управления	Должностной оклад (рублей)	Группа учреждения
Годовой объем дохода от предпринимательской деятельности до 7 млн. рублей	16450,0	I
Годовой объем дохода от предпринимательской деятельности от 7 до 20 млн. рублей	35000,0	II
Годовой объем дохода от предпринимательской деятельности свыше 20 млн. рублей	50000,0	III

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения трудо-

вым договором на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения определяются в соответствии с нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

3.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом учреждения исходя из положений раздела 4 настоящего Положения.

3.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения исходя из положений раздела 5 настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в зависимости от эффективности и результативности работы учреждения.

3.7. При установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения учитывается:

успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение особо важных заданий учредителя;

обеспечение безопасности труда в учреждении (охрана труда, пожарная безопасность и др.);

соблюдение сроков представления достоверной информации и отчетности, запрашиваемой учредителем;

создание благоприятного психологического климата в учреждении.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.8. 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 на 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 государственной 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:

Группа учреждений	Уровень соотношения
I	3
II	4
III	5

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Перечень выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением, локальными нормативными актами 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.

Компенсационные выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда, утвержденного учреждению, и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

4.2. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются 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 по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента 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. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) 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».

Минимальный размер доплаты – 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

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

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.

4.2.3. Работникам учреждения 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 объема дополнительной работы.

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.

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения

5.1. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу, работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

5.2. Перечень видов выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения с учетом настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

5.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом эффективности деятельности работников и конкретизируются в трудовых договорах.

5.4. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие почетного звания;

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

5.4.1. Работникам учреждения, имеющим почетные звания по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается ежемесячная надбавка за наличие почетного звания в следующих размерах к окладу (должностному окладу):

«Почетный строитель России» – 5 процентов;

«Заслуженный строитель Российской Федерации» – 10 процентов.

При наличии у работника учреждения двух и более почетных званий надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований по выбору работника. Основанием для установления надбавки является локальный нормативный акт учреждения.

5.4.2. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) устанавливается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за соответствующий период.

Премирование по итогам работы за соответствующий период осуществляется в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

Порядок и условия выплаты премии работникам учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения или содержатся в положении об оплате труда, утвержденном на уровне учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении порядка премирования должны учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ и мероприятий.

Установление размера премиальных выплат по итогам работы за соответствующий период руководителю учреждения производится в соответствии с приказом учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

6. Заключительные положения

При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным правовым актом учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере в отношении руководителя учреждения принимает исполнительный орган государственной власти, осуществляющий функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

