



УКАЗ

ГУБЕРНАТОРА БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

от 11 июля 2019 г. № 99
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников органов государственной власти Брянской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Брянской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании пункта 3 статьи 12 Закона Брянской области от 16 июня 2005 года № 46-З «О государственной гражданской службе Брянской области»
ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников органов государственной власти Брянской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Брянской области.
2. Штатные расписания и локальные нормативные акты органов государственной власти Брянской области подлежат приведению в соответствие с настоящим указом.
3. Указ вступает в силу с 1 ноября 2019 года.
4. Опубликовать указ на «Официальном интернет-портале правовой информации» (pravo.gov.ru).
5. Контроль за исполнением указа возложить на заместителей Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В., Щеглова Н.М.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
указом Губернатора Брянской области
от 11 июля 2019 г. № 99

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников органов государственной власти Брянской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Брянской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников органов государственной власти Брянской области, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Брянской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, на основании пункта 3 статьи 12 Закона Брянской области от 16 июня 2005 года № 46-З «О государственной гражданской службе Брянской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Для целей настоящего Положения:

под органами государственной власти Брянской области понимаются исполнительные органы государственной власти Брянской области, законодательный (представительный) орган государственной власти Брянской области, иные государственные органы Брянской области (далее – орган государственной власти);

под работниками органа государственной власти, замещающими должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Брянской области, понимаются работники, занимающие должности специалистов и служащих или осуществляющие трудовую деятельность по профессиям рабочих (далее – работники).

1.3. Оплата труда работников устанавливается с учетом:

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

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

д) мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) работников.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

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, порядок и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера, порядок и условия их осуществления в соответствии с настоящим Положением.

1.5. Месячная заработная плата работников (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.

1.6. 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.

1.7. 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.

1.8. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций органа государственной власти.

Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год из расчета штатной численности таких работников, исходя из объема средств, предусмотренных органу государственной власти на оплату труда.

При формировании фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие средства для выплаты (в расчете на год):

а) 12 окладов (должностных окладов);

б) выплаты компенсационного характера – в размере 0,6 оклада (должностного оклада);

в) ежемесячная надбавка за выслугу лет – в размере 2,4 оклада (должностного оклада);

г) ежемесячная премия за качество выполняемых работ – в размере 4,8 оклада (должностного оклада);

д) премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) – в размере 4,2 оклада (должностного оклада).

Орган государственной власти вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными настоящим пунктом.

1.9. 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.

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

1.11. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) работников с учетом уровня инфляции в соответствии с нормативным правовым актом Брянской области.

При индексации окладов (должностных окладов) их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей специалистов и служащих к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке.

По должностям работников, 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.

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 общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
--	--	---------------------------

ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	архивариус; дежурный; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; машинистка	8 684
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью	9 943
2 квалификационный уровень	заведующий архивом; заведующий канцелярией; заведующий копировально-множительным бюро; заведующий складом; заведующий хозяйством	10 639
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	аналитик; бухгалтер; документовед; инженер; программист; специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению	13 945
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри-должностная категория	14 921
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	17 083
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник отдела материально-технического снабжения	19 559

2.1.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 8 августа 2008 года № 390н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп

должностей работников лесного хозяйства»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников лесного хозяйства третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	инженер по лесовосстановлению; инженер по охране и защите леса	13 945

2.1.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 18 июля 2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
ПКГ «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня»		
3 квалификационный уровень	системный администратор	13 945

2.1.4. 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-й разряд	5 651
2-й разряд	6 047
3-й разряд	7 250

4-й разряд	11 000
------------	--------

2.1.5. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Государственный инспектор в области охраны окружающей среды	8 684
Инспектор по профилактической работе	9 943
Заведующий архивом службы секретного делопроизводства	10 639
Инженер по проектно-сметной работе	13 945
Инспектор-ревизор	13 945
Специалист по закупкам	13 945
Специалист по работе с семьей	13 945
Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	13 945
Специалист по вопросу национальной политики	13 945
Специалист по материально-техническому обеспечению	13 945
Специалист по мобилизационной работе	13 945
Специалист по охране труда	13 945
Специалист по противопожарной профилактике	13 945
Специалист по информационным ресурсам	13 945
Специалист по договорной работе	13 945
Специалист по организации и установлению выплат социального характера	13 945
Специалист по социальной работе	13 945
Специалист по мобилизационной работе 2 категории	14 921
Ведущий специалист по закупкам	17 083

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

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются с учетом трудового законодательства.

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

3.2.1. 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 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.

Конкретный размер доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается работникам 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».

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

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

3.2.3. Работникам 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.

3.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области о порядке и условиях выплаты ежемесячных процентных надбавок гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны.

3.4. 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 органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.5. 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 труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.6. 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.

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

4.1. В целях усиления заинтересованности работников в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда.

4.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия за качественное выполнение работ;
- надбавка за выслугу лет;
- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

4.3. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может устанавливаться одновременно 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 и т.п.) за счет экономии по фонду оплаты труда.

Выплата премии за выполнение особо важных и ответственных работ производится на основании приказа руководителя органа государственной власти.

4.4. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам на определенный срок (месяц) при:

- соблюдении требований законодательства, стандартов, технологий, требований к процедурам при оказании государственных услуг;
- соблюдении установленных сроков;
- отсутствии обоснованных жалоб;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с деятельностью государственного органа Брянской области;
- качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности.

Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам в размере до 40 % оклада (должностного оклада) и выплачивается ежемесячно.

Премирование работников осуществляется по результатам оценки на основании критериев качества выполняемых работ, которые утверждаются коллективным договором, локальным нормативным актом органа

государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества на основании приказа руководителя органа государственной власти.

4.5. Надбавка за выслугу лет работникам устанавливается за соответствующий стаж работы в соответствии с настоящим Положением и выплачивается ежемесячно.

В стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, включаются:

для специалистов и служащих – периоды государственной гражданской, военной, правоохранительной или муниципальной службы, периоды замещения государственных должностей Российской Федерации, государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей и должностей муниципальной службы, замещаемых на постоянной основе, периоды работы в соответствующем государственном органе, учреждении (соответствующей сфере деятельности) по соответствующей должности;

для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, – общий трудовой стаж, устанавливаемый на основании трудовой книжки.

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим Положением, суммируются.

В стаж работы включаются периоды обучения работников с отрывом от работы в образовательной организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки (стажировки) в случае их направления на обучение органом государственной власти, при продолжении работы в указанном органе после окончания обучения.

По заявлению работника на основании решения руководителя органа государственной власти в стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, в порядке исключения могут включаться иные периоды работы, опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности.

Размеры надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет составляют:

- при выслуге лет от 3 до 8 лет – 10 %;
- при выслуге лет от 8 до 13 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 13 до 18 лет – 20 %;
- при выслуге лет от 18 до 23 лет – 25 %;
- при выслуге свыше 23 лет – 30 %.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право

на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, определяется в следующем порядке:

а) кадровая служба органа государственной власти готовит на основании записей в трудовой книжке или иного документа, подтверждающего стаж работы в соответствии с законодательством Российской Федерации, сведения о наличии стажа и представляет их в комиссию по исчислению стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, которая образовывается в органе государственной власти;

б) комиссия по исчислению стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, рассматривает сведения, представленные кадровой службой данного органа, и на основании настоящего Положения определяет стаж работы, дающий право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет. Решение комиссии представляется на утверждение руководителю соответствующего органа государственной власти.

В случае несогласия работника с решением об установлении ему стажа оно может быть обжаловано в комиссии по исчислению стажа работы, дающего право на установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, комиссии по трудовым спорам или в судебном порядке.

Кроме того, в случае несогласия работника с решением об установлении ему стажа он может дополнительно представить документы, в том числе архивные, на основании которых стаж может быть пересмотрен.

Установление размера надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя органа государственной власти.

4.6. Работникам с целью поощрения за общие результаты труда выплачиваются премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

4.6.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается по результатам работы, определяемым на основании критериев, установленных для оценки деятельности работника, утверждаемых коллективным договором, локальным нормативным актом органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Работникам, не обеспечивающим выполнение основных показателей, установленных для оценки деятельности работников, премия по результатам работы может быть уменьшена или отменена полностью.

При определении размера депремирования учитываются:

- упущения в работе;
- нарушение трудовой дисциплины;
- несоблюдение правил охраны труда;
- невыполнение письменной резолюции непосредственного руководителя;
- утрата или повреждение имущества работодателя;
- невыполнение установленных норм труда;
- нарушение сроков выполнения поручений по вине работника.

Депремирование применяется за тот расчетный период, в котором имели место нарушения. Если они были выявлены после выплаты премии, то лишение премии производится за тот расчетный период, в котором нарушения были обнаружены.

Конкретный размер премии по итогам работы за месяц определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя деятельности работника на основании приказа руководителя органа государственной власти.

4.6.2. Премии по итогам работы за квартал, год выплачиваются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед органом государственной власти, в пределах имеющихся средств (фонда оплаты труда).

При определении размера премии учитываются:

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или деятельности органа государственной власти;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размеры, порядок и условия премирования по итогам работы за квартал, год (показатели премирования, условия, при которых работникам могут быть снижены размеры премий или работники могут быть лишены премии полностью) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется на основании приказа руководителя органа государственной власти.

V. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера

определяются коллективным договором, локальным нормативным актом органа государственной власти, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

