



АДМИНИСТРАЦИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.04.2018

№ 300

*Об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения
Владимирской области «Центр государственной
кадастровой оценки Владимирской области»*

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Владимирской области от 12.12.2014 № 147-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Владимирской области и признании утратившими силу отдельных законов Владимирской области в сфере оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», постановлением Губернатора Владимирской области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», в целях определения порядка оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Центр государственной кадастровой оценки Владимирской области» п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Центр государственной кадастровой оценки Владимирской области» согласно приложению.
2. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора области по имущественным и земельным отношениям.
3. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования.

И.о.Губернатора области



А.В.Коньшев

Приложение

к постановлению администрации области
от 16.04.2018 № 300

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТР ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДАСТРОВОЙ ОЦЕНКИ ВЛАДИМИРСКОЙ ОБЛАСТИ»

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Центр государственной кадастровой оценки Владимирской области» (далее - Положение) разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников данного учреждения, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления кадровыми ресурсами.

1.2. Оплата труда работников государственного бюджетного учреждения Владимирской области «Центр государственной кадастровой оценки Владимирской области» (далее - учреждение) осуществляется на основе базовых окладов, установленных постановлением Губернатора области от 08.08.2008 №562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Оплата труда работников учреждения включает:

- должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.4. Оплата труда работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп. Оплата труда работников учреждения не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ).

2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения

2.1. Размеры базовых окладов профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и базовых ставок заработной платы профессиональных квалифицированных групп общеотраслевых профессий рабочих установлены постановлением Губернатора области от 08.08.2008 № 562 «О базовых окладах (базовых должностных окладах) профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, базовых ставках заработной платы профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются настоящим Положением на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностной оклад, ставка заработной платы работников учреждения рассчитывается по формуле:

$ДО = БО \times КД \times КМД$, где:

ДО - должностной оклад, ставка заработной платы;

БО - базовый оклад, базовая ставка заработной платы;

КД - повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности (профессии);

КМД - коэффициент масштаба деятельности.

2.2.1. Для работников учреждения профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» устанавливается КМД, равный 3,00.

2.2.2. Для работников учреждения, не указанных в пункте 2.2.1. настоящего Положения, устанавливается КМД, равный 2,50.

2.3. Размеры повышающих коэффициентов к базовому окладу, базовой ставке заработной платы по занимаемой должности (профессии):

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1	2	3
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в	Наименование должности

	зависимости от занимаемой должности	
4 квалификационный уровень	1,87	Ведущий специалист
5 квалификационный уровень	2,07	Главный специалист
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
1	2	3
Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент в зависимости от занимаемой должности	Наименование должности
1 квалификационный уровень	1,0	Начальник отдела
Профессии, отнесенные к профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1	2	3
Квалификационный уровень	Коэффициент в зависимости от профессии	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень 4 квалификационный разряд	1,0	Водитель автомобиля

2.4. Размер должностных окладов работников учреждения округляется до рубля в соответствии с правилами округления натуральных чисел.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников учреждения.

3.3. Выплаты компенсационного характера предоставляются на основании приказа руководителя учреждения.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом утвержденных руководителем учреждения показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждения в целях поощрения работников за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

4.3. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда.

4.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя выплаты за интенсивность и результаты работы, выплаты за общий стаж работы, выслугу лет, премиальные выплаты по итогам работы.

4.4.1. Выплата за интенсивность работы устанавливается в размере от 30 до 150 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в месяц.

4.4.2. Выплата за результаты работы устанавливается в размере от 30 до 150 процентов должностного оклада, ставки заработной платы в месяц.

4.4.3. Выплаты за общий стаж работы в учреждении, выслугу лет определяются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы и устанавливаются в следующем порядке:

- при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 15%;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет - 20%;
- при выслуге лет свыше 20 лет - 25%.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.4.4. Премии по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников учреждения за результаты труда в определенном периоде на основании Положения о премировании, утвержденного приказом руководителя учреждения, в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

5. Фонд оплаты труда

5.1. При формировании фонда оплаты труда работников (с учетом коэффициентов, предусмотренных пунктами 2.2.1., 2.2.2. настоящего Положения) сверх средств, направляемых для выплаты должностных окладов, ставок заработной платы, предусматриваются средства для осуществления следующих выплат (в расчете на год):

выплаты за интенсивность и результаты работы - в размере 2 должностных окладов;

выплаты за стаж работы, выслугу лет - в размере 1,88 должностного оклада;

премиальные выплаты по итогам работы - в размере 4 должностных окладов;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных - в размере 1 должностного оклада.

5.2. Руководитель учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников между выплатами, предусмотренными пунктом 5.1 настоящего Положения.

5.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств на соответствующий год и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также на иные выплаты, установленные коллективным договором или другим локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала – в размере не менее 60 процентов.

6. Иные выплаты

Работникам учреждения коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения, утвержденного руководителем, с учетом мнения представительного органа работников в пределах средств фонда оплаты труда могут устанавливаться иные дополнительные выплаты на основании личного заявления работника:

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (1 раз в год);

материальная помощь.

Работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) и чья месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

7. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. На руководителя учреждения распространяются система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

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.

Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения устанавливаются учредителем с учётом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг, а также показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

7.2. На заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения распространяются система оплаты труда, размеры и виды выплат стимулирующего и компенсационного характера, установленные настоящим Положением, в пределах фонда оплаты труда.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Конкретный размер должностного оклада устанавливается в штатном расписании.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются с учетом показателей, определяемых локальными нормативными актами учреждения.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет не более 2 размеров указанной средней заработной платы.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

Расчет средней заработной платы осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения.

7.3.1. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов, ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала

учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

7.3.2. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7.3.3. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля по 28 или по 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной, более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

7.3.4. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при

шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7.3.5. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.

7.4. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется учредителем.

7.5. Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не должен превышать 6.

8. Перечни должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу учреждения

8.1. Должности, относящиеся к административно-управленческому персоналу: директор, заместитель директора, главный бухгалтер.

8.2. Должности, относящиеся к основному персоналу: начальник отдела, главный специалист, ведущий специалист.

8.3. Должности, относящиеся к вспомогательному персоналу: водитель автомобиля.

