



АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 сентября 2015 г. № 588-п

Об оплате труда работников государственных учреждений,
подведомственных комитету сельского хозяйства
Волгоградской области

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" Администрация Волгоградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области.

2. Признать утратившим силу постановление Администрации Волгоградской области от 19 февраля 2010 г. № 38-п "Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений, подведомственных Комитету по сельскому хозяйству и продовольствию Администрации Волгоградской области".

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Губернатор
Волгоградской области



А.И.Бочаров



УТВЕРЖДЕНО

постановлением
Администрации
Волгоградской области

от 28 сентября 2015 г. № 588-п

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Правительства Волгоградской области от 13 октября 2014 г. № 563-п "Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей государственных учреждений Волгоградской области", иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулиующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые требования к оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области (далее именуются – учреждения), и включает в себя:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера;
- виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения;
- условия и порядок осуществления прочих выплат.

1.3. Оплата труда работников учреждений в текущем финансовом году осуществляется в пределах фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств областного бюджета и в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным правовым актом комитета сельского хозяйства Волгоградской области (далее именуется – учредитель).

1.4. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Волгоградской области в пределах средств, утвержденных законом Волгоградской области об областном бюджете.

1.5. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

1.7. Средства от сложившейся экономии по фонду оплаты труда учреждений могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальной помощи работникам учреждений.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей работников учреждений к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры базовых окладов (должностных окладов) работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы.

2.4. С учетом условий труда, результативности и качества труда работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Виды, размеры и порядок применения выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных];

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений и не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.3. Выплаты работникам учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

Работодатель принимает своевременные меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3.4. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждений производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.5. Оплата сверхурочной работы производится в порядке, предусмотренном статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Работникам учреждений, выполняющим в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения или в абсолютной сумме с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по одному из оснований, но не более 100 процентов к окладу (должностному окладу) работника учреждения по совмещаемой должности.

3.7. Для водителей автомобилей руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения может вводиться ненормированный рабочий день с доплатой до 50 процентов оклада.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4. Виды, размеры и порядок применения выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников учреждений (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения) за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка за квалификацию (классность) водителям автомобилей;
- премии по итогам работы (за квартал, год);
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- единовременные премии.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере.

Применение указанных выплат не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

Решение об установлении стимулирующих выплат или об изменении их размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается за выполнение работ высокой сложности, напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания), за знание и применение компьютерной техники, за владение навыками работы в прикладных программных продуктах и другое.

Данная надбавка устанавливается работникам учреждений в размере не более 50 процентов оклада (должностного оклада).

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается за высокий профессионализм, своевременное и качественное выполнение работ, за выполнение работ в установленные сроки и графики, за показатели качества труда работника, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения, за оперативное выполнение заданий руководства учреждения.

Данная надбавка устанавливается работникам учреждений в размере не более 200 процентов оклада (должностного оклада).

4.5. Работникам учреждений устанавливается надбавка за стаж работы в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

- при общем трудовом стаже от 3 до 8 лет – 10 процентов;

при общем трудовом стаже от 8 до 13 лет – 15 процентов;
 при общем трудовом стаже от 13 до 18 лет – 20 процентов;
 при общем трудовом стаже от 18 до 23 лет – 25 процентов;
 при общем трудовом стаже свыше 23 лет – 30 процентов.

Под общим трудовым стажем понимается суммарная продолжительность трудовой и иной общественно полезной деятельности, а именно: время работы как по основному месту работы, так и по совместительству;

время нахождения на военной службе.

4.6. Водителям автомобилей квалификация (классность) присваивается комиссией, созданной в учреждении. Квалификация может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Присвоение водителю квалификации (классности) производится при наличии в водительском удостоверении разрешающих отметок:

"В" и "С", "В" и "Д" – водитель 3 класса;

"В", "С" и "Д" или "В", "С" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "СЕ") или "В", "Д" и "Е" ("В", "С", "ВЕ" и "ДЕ") – водитель 2 класса;

"В", "С", "Д" и "Е" или "В", "С", "Д", "ВЕ", "СЕ" и "ДЕ" – водитель 1 класса.

Для присвоения квалификации 2 и 1 класса водители автомобилей должны иметь высокие показатели в работе (систематически выполнять планы, графики перевозок и расписания движения, не иметь перерасхода топлива против установленных норм), соблюдать трудовую и производственную дисциплину: не иметь за последние три года работы нарушений правил дорожного движения, повлекших за собой дорожно-транспортные происшествия или лишение водительских прав, а также нарушений в течение последнего года правил технической эксплуатации, правил техники безопасности и рабочих инструкций.

При этом квалификация 2 класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3 класса, а квалификация 1 класса – при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2 класса.

При наличии квалификации (классности) водителям автомобилей устанавливается ежемесячная надбавка за квалификацию (классность) в процентах от оклада в следующих размерах:

водителям 3 класса – 10 процентов;

водителям 2 класса – 15 процентов;

водителям 1 класса – 25 процентов.

Общий размер надбавки за качество выполняемых работ и надбавки за квалификацию (классность) водителям автомобилей не может превышать 200 процентов оклада в месяц или аналогичную по сумме величину.

4.7. Премии по итогам работы (за квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников учреждений за результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премия по итогам работы за квартал и по итогам года выплачивается работникам учреждений с учетом их личного вклада в общие результаты работы в соответствии с приказом руководителя учреждения.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада).

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада).

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

Выплата премии за квартал и по итогам года производится пропорционально отработанному времени работникам учреждений, проработавшим неполный расчетный период (квартал, год) вследствие:

принятия на работу или увольнения в течение календарного года;
временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отпуске без сохранения заработной платы.

Работникам учреждений, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам учреждений, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5–8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам квартала и по итогам года не выплачивается.

4.8. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам учреждений с целью поощрения работников учреждений за результаты труда при выполнении ими особо важных и срочных работ.

Данные выплаты устанавливаются за выполнение работ, совершаемых безотлагательно, в короткий срок, работ, имеющих большое значение и заслуживающих особого внимания.

Размер разовой премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада). При этом общий размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада) в расчете на год.

4.9. Единовременная премия выплачивается за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и каждые последующие пять лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением.

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада).

4.10. Критерии качества работы и целевые показатели эффективности работы для установления надбавки за качество выполняемых работ, премиальных выплат работникам учреждений устанавливаются учреждениями с учетом рекомендаций учредителя.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, определен пунктом 2 постановления Правительства Волгоградской области от 13 октября 2014 г. № 563-п "Об утверждении Методики по установлению условий оплаты труда руководителей государственных учреждений Волгоградской области".

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя в установленном порядке.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Размеры должностных окладов заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 10 единиц – на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

при штатной численности работников учреждения от 10 до 20 единиц – на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

при штатной численности работников учреждения от 21 единицы и более – на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.6. Руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы (выслугу лет);
- премии по итогам работы (за квартал, год).

Решение об установлении выплат стимулирующего характера руководителю учреждения и их размерах принимается учредителем.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения и их размерах принимается руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностному окладу и не образуют новый должностной оклад.

5.6.1. Надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в порядке, предусмотренном пунктом 4.5 настоящего Положения.

5.6.2. Премии по итогам работы руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в зависимости от исполнения учреждением целевых показателей и критериев оценки эффективности деятельности, устанавливаемых учредителем.

Размер премии по итогам работы за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада.

Размер премии по итогам работы за год не должен превышать 300 процентов должностного оклада.

Общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не должен превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.7. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя учреждения ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднемесячного заработка.

5.8. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, заместителем руководителя учреждения, главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления в служебную командировку, направления на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Размер материальной помощи работникам учреждений не должен превышать двух окладов (должностных окладов) в расчете на год.

6.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи руководителю учреждения, заместителю руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения не должен превышать двух должностных окладов в расчете на год.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих	
1.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	4545
2.	Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих	
2.1.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: техник	4132
2.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер-программист (программист)	6262
	4 квалификационный уровень: ведущий инженер	10230

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области

РАЗМЕРЫ

базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений, подведомственных комитету сельского хозяйства Волгоградской области, по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Инженер по эксплуатации мелиоративных систем	6262
2.	Юрисконсульт – инспектор по кадрам	10230
3.	Заведующий сектором	10500
4.	Начальник информационно-аналитического отдела	10775