

КОМИТЕТ ТАРИФНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

25 марта 2020 г.

№ 41-ВН

Волгоград

Об утверждении положения об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Экспертный центр"

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" п р и к а з ы в а ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Экспертный центр".

2. Настоящий приказ вступает в силу со дня его подписания и подлежит официальному опубликованию.

Председатель комитета тарифного регулирования Волгоградской области



С.А.Горелова

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

2.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников [далее – оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных приложениями 1 и 2 к настоящему Положению;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06.03.2009 № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее - Закон № 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера – выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время].

3.1.1. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон

обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

3.1.2. За сверхурочную работу – за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки [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, и в размере двойной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

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.

3.1.4. За работу в ночное время (с 22.00 часов предшествующего дня до 06.00 часов следующего дня) – в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ;
выплаты за общий трудовой стаж;
премиальные выплаты.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в размере не более 150 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ:

а) 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 учреждения, приводящие к улучшению уставной деятельности учреждения, за качественное и оперативное выполнение заданий руководства учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в размере, не более 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.4. Работникам учреждения устанавливается выплата за общий трудовой стаж в виде надбавки за общий трудовой стаж в процентах от оклада (должностного оклада), ставки в месяц в следующих размерах:

при общем трудовом стаже от 1 года до 3 лет – 5 процентов;
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.

Документами для определения стажа работы являются трудовая книжка

(электронная трудовая книжка), военный билет и иные документы.

4.5. К премиальным выплатам относятся:

премия по итогам работы за год;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

4.5.1. Премии по итогам работы за год выплачивают с целью поощрения работников учреждения за результаты труда по итогам работы за установленный период.

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

Выплата премии по итогам работы производится пропорционально отработанному времени работникам, проработавшим неполный расчетный период (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, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, а также работникам, уволенным по основаниям, предусмотренным пунктами 5–8, 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, премия по итогам работы за год не выплачивается.

4.5.2. Премии за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам учреждения по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

4.5.3. 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), ставки.

4.6. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем.

4.7. Срок, на который работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.8. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.9. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Указанные выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

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 и согласованным заместителем Губернатора Волгоградской области, координирующим деятельность учредителя. Размер должностного оклада руководителя учреждения не должен превышать предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, равный 95 процентам ежемесячного оклада руководителя органа исполнительной власти Волгоградской области по состоянию на 30 августа 2017 г., если иное не предусмотрено федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законами Волгоградской области, правовыми актами Губернатора Волгоградской области и Администрации Волгоградской области.

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе масштаба управления (штатной численности работников учреждения).

Предельный размер должностного оклада руководителя учреждения, установленный в соответствии с настоящим пунктом, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений (в том числе руководителей учреждений), проведенной после его установления.

5.4. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливается на 15 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

При установлении должностных окладов заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в кратности 5.

5.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 3 настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения, относятся:

1) надбавка за общий трудовой стаж работы.

Надбавка за общий трудовой стаж устанавливается в соответствии с пунктом 4.4 настоящего Положения;

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере принимается учредителем учреждения персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителю руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения и его размере принимается руководителем учреждения.

Учредителем при определении размера персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения учитывается уровень профессиональной подготовки руководителя учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, наличие ученой степени, почетного звания.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на полугодие;

3) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы за год.

Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

в) единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением]. Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения (за исключением надбавки за общий трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от выполнения ими критериев качества работы учреждения.

Критериями для оценки качества работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения являются:

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

обеспечение сохранности имущества учреждения и использования его по целевому назначению в соответствии с видами деятельности учреждения;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины, в том числе своевременность выполнения поручений, предоставления информации;

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

соблюдение правил ведения бюджетного учета и бюджетного законодательства;

достижение целевых показателей качества работы учреждения, установленных учредителем для конкретного учреждения.

Порядок оценки достижения целевых показателей качества работы учреждения и выполнения критериев качества работы учреждения для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом учреждения.

Порядок оценки достижения целевых показателей качества работы учреждения и выполнения критериев качества работы учреждения для установления выплат

стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается приказом учреждения.

5.9. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.10. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителем и 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 2 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором в соответствии с частью 4 статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

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

причитающаяся работнику заработная плата;
 средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения 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, за работником сохраняется средний заработок;

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

денежная компенсация за все 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, его заместителю и главному бухгалтеру) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя, локальным нормативным актом учреждения.

правовым актом учредителя в отношении руководителя учреждения;
 локальным актом учреждения в отношении работников учреждения, за исключением руководителя учреждения.

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

Размер материальной помощи работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру) не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. Материальная помощь может предоставляться единовременно к отпуску.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

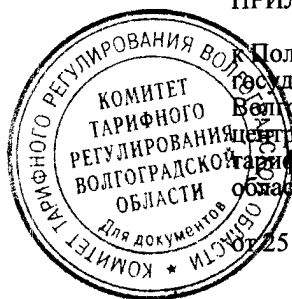
Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного

на федеральном уровне.

6.3. Оплата труда работников учреждения, 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 отдельно по каждой из должностей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1



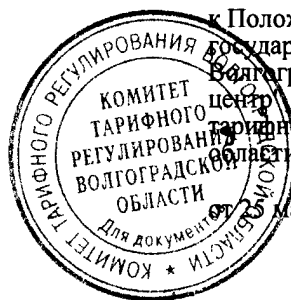
Положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Экспертный центр", утвержденного приказом комитета тарифного регулирования Волгоградской области

от 25 марта 2020 г. № 41-ВН

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Экспертный центр" по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих	
1.2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
	1 квалификационный уровень: секретарь руководителя, диспетчер	7490
1.3.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
	1 квалификационный уровень: бухгалтер, инженер, инженер-программист (программист), инженер-энергетик, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, инженер по охране окружающей среды (эколог), экономист по финансовой работе	11912
	4 квалификационный уровень: ведущий юрисконсульт	13304
2.	Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"	
2.1.	1 квалификационный уровень: водитель автомобиля	7490

ПРИЛОЖЕНИЕ 2



к Положению об оплате труда работников государственного казенного учреждения Волгоградской области "Экспертный центр" утвержденного приказом комитета тарифного регулирования Волгоградской области

от 25 марта 2020 г. № 41-ВН

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ
(должностных окладов) работников государственного казенного учреждения волгоградской области "экспертный центр" по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Размер базового оклада (должностного оклада) (рублей)
1	2	3
1.	Специалист	7490
2.	Специалист по охране труда	11912
3.	Бухгалтер-специалист по закупкам, старший консультант	13304
4.	Заместитель начальника отдела	14826
5.	Начальник отдела	18140