



ПРАВИТЕЛЬСТВО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.05.2018 № 125-п

г. Иваново

О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту управления имуществом Ивановской области

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в целях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту управления имуществом Ивановской области, Правительство Ивановской области **п о с т а н о в л я е т :**

1. Утвердить Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту управления имуществом Ивановской области (далее – Департамент), согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансовое обеспечение мероприятий, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Департаменту на предоставление государственным учреждениям Ивановской области, подведомственным Департаменту, субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

3. Департаменту оказывать подведомственным ему государственным учреждениям Ивановской области консультативную помощь и осуществлять разъяснительную работу по вопросам реализации настоящего постановления.

4. Государственным учреждениям Ивановской области, подведомственным Департаменту, разработать и утвердить положения по оплате труда работников соответствующих учреждений, а также внести по необходимости изменения в действующие локальные нормативные акты, коллективные и трудовые договоры.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Ивановской области Давлетову С.В.

**Временно исполняющий
обязанности Губернатора
Ивановской области**



С.С. Воскресенский

Приложение к постановлению
Правительства Ивановской области
от 08.05.2018 № 125-п

ТИПОВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников государственных учреждений
Ивановской области, подведомственных Департаменту
управления имуществом Ивановской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту управления имуществом Ивановской области (далее соответственно – Положение, учреждения, Департамент), разработано в соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области».

Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников учреждений, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждений.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих или профессиональных стандартов;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня основных видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области и в органах государственной власти Ивановской области;

перечня основных видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Ивановской области и в органах государственной власти Ивановской области;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

В случае если установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.5. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области, а также настоящим Положением.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов и иных выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размера и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Штатное расписание учреждений утверждается руководителями учреждений и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данных учреждений.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников учреждений основано на следующих принципах:

соблюдение гарантий, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ивановской области;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителями учреждений на основе размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям).

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

В зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы работникам учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты по занимаемым должностям к минимальным окладам (минимальным должностным окладам) согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Минимальный оклад (минимальный должностной оклад) работников по должностям, не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, и повышающий коэффициент к нему устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

2.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению, выплаты стимулирующего характера – в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению.

2.4. Месячная заработная плата работника учреждения определяется по следующей формуле:

$$З = О (ДО) + (О (ДО) \times КВ) + (О (ДО) \times СВ) + Д,$$

где:

З – месячная заработная плата;

О (ДО) – оклад (должностной оклад), рассчитываемый как произведение минимального оклада (минимального должностного оклада) на повышающий коэффициент к минимальному окладу (минимальному должностному окладу) по занимаемой должности (профессии);

КВ – выплаты компенсационного характера;

СВ – выплаты стимулирующего характера;

Д – доплата до доведения заработной платы работника учреждения до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Выплата компенсационного и стимулирующего характера в абсолютном размере суммируется к окладу.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждения, 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) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Условия оплаты труда руководителей учреждений устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых 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».

3.3. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителям учреждений устанавливаются Департаментом в соответствии с перечнями выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленными соответственно приложениями 3 и 4 к настоящему Положению.

3.4. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 – 30% ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих учреждений.

3.5. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с приложениями 3 и 4 к настоящему Положению.

3.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается нормативным правовым актом Департамента в пределах кратности, установленной абзацем вторым пункта 3.2 настоящего Положения.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета

заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4. Порядок и условия предоставления работникам учреждений иных выплат

4.1. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам учреждений может быть предоставлена материальная помощь, порядок установления, размеры и условия осуществления которой устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Материальная помощь предоставляется при уходе работника учреждения в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Материальная помощь руководителю учреждения предоставляется по его заявлению на основании приказа Департамента в размере оклада (должностного оклада).

4.2. Работникам учреждений могут устанавливаться иные выплаты в пределах фонда оплаты труда, порядок, размеры и условия осуществления которых определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
профессиональных квалификационных групп должностей
работников учреждений

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), руб.	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности (профессии)
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня», утвержденная приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н		
1 квалификационный уровень		
Юрисконсульт	4000,00	1,0
Инженер-программист (программист)	3900,00	1,1
Бухгалтер	3800,00	1,0
Специалист по кадрам	3300,00	1,0

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников учреждений, не отнесенным
к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад), руб.	Размер повышающего коэффициента по занимаемой должности (профессии)
1	2	3
Начальник отдела информационных технологий	5300,00	1,1
Начальник отдела мониторинга рынка недвижимости	5300,00	1,1
Начальник отдела кадастровой оценки	5300,00	1,1
Аналитик-консультант	3800,00	1,0
Государственный кадастровый оценщик	4100,00	1,3

П Е Р Е Ч Е Н Ь
видов выплат компенсационного характера, порядок, условия
и размеры их установления

1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Выплата производится в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) работника.

Выплаты начисляются за время фактической занятости работника на этом рабочем месте.

Конкретные размеры выплаты устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников, локальными нормативными актами учреждений либо коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации; при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

За каждый час работы в ночное время производится доплата водителю автомобиля в размере 40% оклада (должностного оклада), другим категориям работников – 20% оклада (должностного оклада) по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

На установление доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50% оклада (должностного оклада) отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

3. Надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливаются руководителями учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах, абсолютных размерах или другим способом, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ивановской области.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
видов выплат стимулирующего характера,
порядок, условия и размеры их установления

№ п/п	Виды выплат стимулирующего характера
1	<p>Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам производится ежемесячное начисление выплаты за интенсивность, высокие результаты работы – до 300% оклада (должностного оклада).</p> <p>Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы руководителям учреждений устанавливаются Департаментом.</p> <p>Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются руководителями таких учреждений.</p> <p>Работникам учреждений производится ежемесячное начисление выплаты за интенсивность, высокие результаты работы – до 250% оклада (должностного оклада).</p> <p>Порядок установления и условия осуществления данных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.</p>
2	<p>Водителям осуществляется выплата за классность.</p> <p>Выплата за классность производится в следующих размерах: водителям 1 класса – 25% оклада, водителям 2 класса – 10% оклада.</p> <p>Квалификационные категории «водитель второго класса», «водитель первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «Е»).</p> <p>Квалификационная категория «водитель первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель второго класса» не менее двух лет.</p> <p>Квалификационная категория «водитель второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.</p>

3	<p>Руководителям учреждений, их заместителям, главным бухгалтерам и работникам учреждений в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждений, могут быть установлены выплаты за качество выполняемых работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - за выполнение важных и особо важных работ до 100% оклада (должностного оклада); - за выполнение особо срочных работ до 100% оклада (должностного оклада). <p>Выплаты за качество выполняемых работ руководителям учреждений устанавливаются Департаментом.</p> <p>Выплаты за качество выполняемых работ заместителям руководителей, главным бухгалтерам и работникам учреждений устанавливаются руководителями таких учреждений.</p> <p>Порядок установления, размеры и условия осуществления данных выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, а также по решению руководителей учреждений.</p>
4	<p>Работникам учреждений, функциональные обязанности которых связаны с выполнением государственного задания, в пределах средств на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждений, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).</p> <p>Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работникам учреждений с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов и может быть в размере до 1 оклада (должностного оклада).</p>
5	<p>Работникам учреждений производятся премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).</p> <p>Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению Департамента по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя (в том числе устанавливаемого по решению Департамента, в качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решениями Правительства Ивановской области).</p>

	<p>Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется по решению руководителей учреждений.</p> <p>Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач, стоящих перед учреждениями.</p> <p>При осуществлении премиальных выплат по итогам работы учитываются:</p> <ul style="list-style-type: none"> выполнение конкретных, поставленных перед работниками задач и должностных обязанностей, личный вклад в общие результаты работы; бережное отношение к имуществу работодателя и других работников; отсутствие замечаний по срокам выполнения поставленных задач; отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка и инструкций по охране труда и иных локальных нормативных актов; иные условия. <p>Премии по итогам работы (месяц, квартал, год) для руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров и работников учреждений могут быть установлены как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении.</p> <p>Премии выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.</p> <p>Премиальные выплаты по итогам работы за месяц устанавливаются в размере не более 2 окладов (должностных окладов).</p> <p>Максимальный размер премий по итогам работы за квартал, год не ограничен.</p>
6	<p>Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет.</p> <p>Право на выплату ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу) за выслугу лет (далее – процентная надбавка) имеют руководители учреждений, их заместители, главные бухгалтеры и работники учреждений. В стаж работы, дающий право на получение процентной надбавки, включается время работы в данном учреждении, а также работы, связанной с определением кадастровой и (или) иной видов стоимости объектов недвижимости.</p> <p>Выплата процентной надбавки осуществляется ежемесячно к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности (профессии) в следующих размерах:</p> <ul style="list-style-type: none"> от 1 года до 3 лет – 10%; от 3 до 5 лет – 15%; от 5 до 10 лет – 20%; от 10 до 15 лет – 25%; более 15 лет – 30%.