



Правительство Нижегородской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

6 июня 2017 года

№ 409

О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Главное управление автомобильных дорог Нижегородской области», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 16 марта 2012 года № 143

В целях приведения в соответствие с действующим законодательством Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Внести в Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Нижегородской области «Главное управление автомобильных дорог», утвержденное постановлением Правительства Нижегородской области от 16 марта 2012 года № 143, следующие изменения:

1.1. Абзацы восьмой – шестнадцатый пункта 1.1 изложить в следующей редакции:

«Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения (далее – работники) устанавливается и изменяется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами, а также настоящим Положением с учетом:

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

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

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

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 229 (далее - перечень видов выплат компенсационного характера);

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года № 230 (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера);

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

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

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников.».

1.2. Пункт 1.2 изложить в следующей редакции:

«1.2. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат работникам, а также персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, с учетом сложности и объема выполняемой работы в пределах объема бюджетных ассигнований областного бюджета на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

По должностям работников Учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем должностных окладов.

Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам работников, замещающих должности служащих, и работников, работающих по профессиям рабочих, устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов), минимальных размеров ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ должностные оклады (ставки заработной платы) работников, занимающих должности служащих (работающих по профессиям рабочих), входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (должностных окладов), базовых ставок заработной платы.».

1.3. Пункт 1.7 изложить в следующей редакции:

«1.7. Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом Учреждения утверждается директором Учреждения по согласованию с министерством транспорта и автомобильных дорог Нижегородской области (далее – Министерство) и включает в себя все должности работников Учреждения.

Штатная численность работников Учреждения устанавливается директором Учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых директором Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Численность работников Учреждения устанавливается в соответствии с порядком, определенным распоряжением Правительства Нижегородской области от 8 февраля 2012 года № 204-р.».

1.4. Дополнить пунктом 2.5¹ следующего содержания:

«2.5¹. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а

также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.».

1.5. Пункты 3.2 - 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.2. Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

Размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, указанный в настоящем пункте, определяется Министерством с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и

значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего директора, его заместителей и 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 декабря 2007 года № 922.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте Министерства.

Порядок размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, его заместителей и главного бухгалтера государственных учреждений и представления указанными лицами данной информации определен постановлением Правительства Нижегородской области от 27 декабря 2016 года № 907.

Размеры должностных окладов заместителей директора Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада директора Учреждения.

Индексация (повышение) заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и

плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством, в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

Директору Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и приказом Министерства.

Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора Учреждения.

3.4. Для поощрения директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются выплаты стимулирующего характера, которые осуществляются по результатам достижения показателей эффективности работы Учреждения.

В качестве показателя оценки результативности работы директора Учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников Учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

Директору Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением и приказом Министерства.

Заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением на основании приказа директора Учреждения.

3.5. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются

трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Правительством Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

1.6. Пункт 3.6 Положения исключить.

1.7. Дополнить пунктом 4.1¹ следующего содержания:

«4.1¹. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных выплат.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.».

1.8. Пункт 5.1 изложить в следующей редакции:

«5.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором Учреждения в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

Применение выплат стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах фонда оплаты труда.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.».

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования.

Действие подпунктов 1.1 – 1.3, абзацев первого, третьего – пятого пункта 1.4, подпунктов 1.5 - 1.8 пункта 1 настоящего постановления распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

Губернатор



В.П.Шанцев