



ПРАВИТЕЛЬСТВО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

13 октября 2022 г. № 879-пП

г.Пенза

Об утверждении Положения об оплате труда государственных автономных учреждений Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство внутренней и информационной политики Пензенской области

С целью установления системы оплаты труда работникам государственных автономных учреждений Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство внутренней и информационной политики Пензенской области, в соответствии со статьей 4 Закона Пензенской области от 02.11.2004 № 674-ЗПО "Об оплате труда работников государственных учреждений Пензенской области" (с последующими изменениями), руководствуясь Законом Пензенской области от 22.12.2005 № 906-ЗПО "О Правительстве Пензенской области" (с последующими изменениями), Правительство Пензенской области **п о с т а н о в л я е т:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство внутренней и информационной политики Пензенской области.

2. Настоящее постановление действует в части, не противоречащей закону Пензенской области о бюджете Пензенской области на очередной финансовый год и плановый период.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2023 года.

4. Настоящее постановление опубликовать в газете "Пензенские губернские ведомости" и разместить (опубликовать) на "Официальном интернет-портале правовой информации" (www.pravo.gov.ru) и на официальном сайте Правительства Пензенской области в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет".

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Пензенской области, координирующего вопросы обеспечения основных направлений внутренней политики Пензенской области и взаимодействия с представителями средств массовой информации.

Председатель Правительства
Пензенской области Н.П. Семенов



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Пензенской области
13.10.2022 № 879-пП

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных автономных учреждений
Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении
которых осуществляет Министерство внутренней и информационной
политики Пензенской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Пензенской области, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет Министерство внутренней и информационной политики Пензенской области (далее - Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников находящихся в ведении Министерства внутренней и информационной политики Пензенской области государственных автономных учреждений Пензенской области (далее - Учреждения), усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, а также призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников Учреждений, соблюдение законодательства в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников Учреждений.

2. Настоящее Положение носит обязательный характер для Учреждений.

3. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением с учетом:

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

- государственных гарантий по оплате труда в соответствии со статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

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

- мнения представительного органа работников.

4. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда соответствующего Учреждения.

5. Расходы, связанные с исполнением настоящего Положения, производятся в пределах размеров субсидий, предоставляемых соответствующим государственным автономным учреждениям Пензенской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими государственных услуг (выполнением работ), в соответствии с утвержденным государственным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6. Допускается использование средств экономии фонда оплаты труда для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждений о выплатах социального характера или коллективным договором (при наличии).

7. Определение размеров заработной платы работников Учреждений осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждений как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства. Размеры заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, определяются отдельно по каждой из должностей. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

8. Оплата труда каждого работника соответствующего Учреждения зависит от уровня его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Размер оплаты труда работника соответствующего Учреждения за месяц не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.07.2000 № 82-ФЗ "О минимальном размере оплаты труда" (с последующими изменениями), при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены трудовые (должностные) обязанности.

10. Штатное расписание соответствующего Учреждения утверждается его руководителем на основании организационной структуры и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения с указанием квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, к которым указанные должности относятся.

11. Штатная численность в Учреждениях формируется с учетом необходимости своевременного и качественного выполнения работ (оказания услуг).

II. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждений

12. Заработная плата работников Учреждений состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

13. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются штатным расписанием соответствующего Учреждения за исполнение его работниками трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

14. С учетом условий труда работникам Учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

15. Работникам Учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения

16. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

17. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в повышенном размере. Минимальный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители Учреждений принимают меры по проведению специальной оценки условий труда в целях уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с последующими изменениями).

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

Порядок, условия и размер выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются коллективным договором (при наличии), приказом соответствующего Учреждения, трудовым договором.

18. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждений за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается коллективным договором (при наличии), приказом соответствующего Учреждения, трудовым договором.

19. Оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором (при наличии), приказом соответствующего Учреждения, трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

20. Оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится работникам Учреждений, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее 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 не менее 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, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По заявлению 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.

21. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам Учреждений производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по письменному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

22. В целях поощрения работников Учреждений за выполненную работу устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- агентское вознаграждение за привлечение доходов от платных услуг;
- авторское вознаграждение.

23. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливаются работникам Учреждений в зависимости от стажа работы в соответствующем Учреждении, на основании приказа Учреждения в процентах от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет - 10 процентов;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 15 процентов;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет - 20 процентов;
- свыше 15 лет - 30 процентов.

Стаж непрерывной работы (выслуги лет) в Учреждениях не считается прерванным, если между расторжением трудового договора (увольнением работника) из соответствующего Учреждения и его повторным приемом прошло менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

24. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) могут устанавливаться в целях поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Премияльные выплаты не являются обязательными.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- своевременность и полнота подготовки отчетности.

Размер премияльных выплат может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам единовременно. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы служб Учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа Учреждения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Пензенской области.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

26. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работнику при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ (оказании услуг);
- соблюдении установленных сроков выполнения работ (оказания услуг);
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг.

Размер выплат за качество выполняемых работ (оказываемых услуг) определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

27. Критерии оценки качества труда и показатели эффективности деятельности работников Учреждений детализируются, конкретизируются, дополняются и уточняются в локальных нормативных актах Учреждений, коллективных договорах (при наличии), трудовых договорах, в зависимости от специфики выполняемых работниками должностных обязанностей и степени их участия в достижении результатов труда.

28. Агентское вознаграждение за привлечение доходов от платных услуг выплачивается работникам Учреждений за обеспечение Учреждения платными материалами, рекламой и оказание иных платных услуг, организованных и выполненных лично.

Порядок, условия и размер агентского вознаграждения за привлечение доходов от платных услуг работникам Учреждений устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений, коллективными договорами (при наличии), трудовыми договорами.

29. Авторское вознаграждение выплачивается работникам Учреждений за материалы, опубликованные в средствах массовой информации, издаваемых Учреждением.

Порядок, условия и размер авторского вознаграждения работникам Учреждений устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений, коллективными договорами (при наличии), трудовыми договорами.

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников Учреждений устанавливаются локальными нормативными актами Учреждений, коллективными договорами (при наличии), трудовыми договорами.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и оформляются приказом Учреждения.

31. По решению руководителя соответствующего Учреждения работники соответствующего Учреждения могут быть поощрены несколькими видами выплат стимулирующего характера, указанными в пункте 22 настоящего Положения, одновременно.

32. При премировании по любому из оснований, предусмотренных настоящим Положением, учитывается отсутствие нарушений работником исполнительской и трудовой дисциплины: при наличии у работника неснятого (непогашенного) дисциплинарного взыскания (замечания, выговора) мера поощрения в форме премирования к такому работнику не применяется вплоть до снятия (погашения) дисциплинарного взыскания.

33. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет средств субсидий, предоставляемых соответствующим государственным автономным учреждениям Пензенской области на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими государственных услуг (выполнением работ), в соответствии с утвержденным государственным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом допускается увеличение фонда оплаты труда в размере до 65 процентов доходов, полученных от предпринимательской и иной приносящей доходы деятельности, рассчитанных нарастающим итогом с начала текущего финансового года.

V. Условия оплаты труда руководителей Учреждений, их заместителей, главных бухгалтеров

34. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждений.

35. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются Министерством внутренней и информационной политики Пензенской области в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения" (с последующими изменениями).

36. Должностные оклады заместителям руководителей и главным бухгалтерам Учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей соответствующих Учреждений и фиксируются в трудовых договорах.

37. С учетом условий труда руководителям Учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

38. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются по решению Министерства внутренней и информационной политики Пензенской области по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя за соответствующий период.

39. Заместителям руководителей Учреждений и главным бухгалтерам выплаты стимулирующего характера осуществляются в порядке, предусмотренном разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Из фонда оплаты труда работников Учреждений может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи работникам Учреждений регулируются локальным нормативным актом о выплатах социального характера или коллективным договором (при наличии).

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает руководитель Учреждения на основе письменного заявления работника.
