



ПРАВИТЕЛЬСТВО САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12.02.2019 № 73

Об оплате труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр Самарской области»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 11 Закона Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в целях установления оплаты труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр Самарской области» Правительство Самарской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр Самарской области»;

должностные оклады работников государственного автономного учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр Самарской области».

2. Установить, что размеры должностных окладов работников государственного автономного учреждения Самарской области

010918

«Информационный аналитический центр Самарской области» индексируются в соответствии с законом Самарской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период с учетом уровня инфляции (индекса потребительских цен) в сроки и размерах, устанавливаемых Правительством Самарской области.

3. Установить, что расходное обязательство Самарской области, возникающее в результате принятия настоящего постановления, исполняется Самарской областью самостоятельно за счет средств областного бюджета в пределах общего объема бюджетных ассигнований, предусматриваемого на соответствующий финансовый год в установленном порядке департаменту управления делами Губернатора Самарской области и Правительства Самарской области как главному распорядителю средств областного бюджета, и средств, полученных государственным автономным учреждением Самарской области «Информационный аналитический центр Самарской области» от иной приносящей доход деятельности.

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на департамент управления делами Губернатора Самарской области и Правительства Самарской области.

5. Опубликовать настоящее постановление в средствах массовой информации.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 4 февраля 2019 года.

И.о. первого
вице-губернатора
председателя Правительства
Самарской области



В.В.Кудряшов

Семеновых 2421682

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Самарской области

от 12.02.2019 № 73

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного автономного
учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр
Самарской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок оплаты труда работников государственного автономного учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр Самарской области» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об автономных учреждениях», Законом Самарской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» в целях установления порядка оплаты труда работников Учреждения и повышения их мотивации, а также их материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных результатов труда.

1.3. Заработная плата работников Учреждения состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Размеры должностных окладов работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения в соответствии с утвержденными должностными окладами.

1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся:

ежемесячная надбавка за стаж работы;

ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы;

премия по итогам работы за месяц;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

1.6. К выплатам компенсационного характера относятся:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за совмещение должностей;

доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

1.7. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в порядке, определенном настоящим Положением.

1.8. Оплата труда директора Учреждения производится в порядке, определенном настоящим Положением. Размер и порядок осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, оказания материальной помощи директору Учреждения устанавливаются работодателем (руководителем департамента управления делами Губернатора Самарской области и Правительства Самарской области по представлению руководителя Администрации Губернатора Самарской области или первого заместителя руководителя Администрации Губернатора Самарской области).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников

финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень 1), устанавливается в кратности 3,5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее – предельный уровень 2), устанавливается в кратности 3.

Среднемесячная заработная плата директора, заместителей директора, главного бухгалтера Учреждения и среднемесячная заработная плата работников Учреждения за календарный год в целях определения предельного уровня 1 и предельного уровня 2 рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных Учреждением от иной приносящей доход деятельности. Средства, полученные Учреждением от иной приносящей доход деятельности, могут направляться на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь. Порядок и условия распределения указанных средств устанавливаются в соответствии с коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами Учреждения.

2.2. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения за счет средств областного бюджета предусматриваются следующие финансовые средства (в расчете на год):

на выплату должностных окладов – 12 должностных окладов;

на выплаты компенсационного характера – 1 должностной оклад;

на выплату ежемесячной надбавки за стаж работы – 2 должностных оклада;

на выплату ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы – 9 должностных окладов;

на выплату премии по итогам работы за месяц – 7 должностных окладов;

на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска – 1 должностной оклад.

Руководитель Учреждения вправе перераспределять средства фонда оплаты труда работников Учреждения между выплатами, предусмотренными настоящим пунктом.

2.3. Экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера и оказание материальной помощи в соответствии с настоящим Положением.

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством.

3.3. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов должностного оклада;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов должностного оклада;

при стаже работы свыше 15 лет – 30 процентов должностного оклада.

Выплата ежемесячной надбавки за стаж работы производится со дня возникновения у работников Учреждения права на получение этой выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление и выплату ежемесячной надбавки за стаж работы, включается время работы в Учреждении как по основной работе, так и по работе по совместительству, а также периоды работы в федеральных органах исполнительной, законодательной власти, в органах исполнительной, законодательной власти субъектов Российской Федерации, органах местного самоуправления, а также государственных и муниципальных учреждениях.

Ежемесячная надбавка за стаж работы выплачивается одновременно с должностным окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

3.4. Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается в целях материального стимулирования работников Учреждения.

Для установления ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы используются следующие показатели:

разработка и реализация инициативных решений;

выполнение работы, требующей высокой напряженности и интенсивности (большой объем работ, систематическое выполнение срочных и неотложных работ, работ, требующих повышенного внимания);

специальный режим работы (работа, связанная с передвижением по городу и области, выполнение отдельных заданий вне постоянного рабочего места).

Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы устанавливается приказом директора Учреждения на текущий календарный год и выплачивается с даты, установленной этим приказом.

Размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

В течение календарного года размер ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы работникам Учреждения может быть увеличен (сокращен) или ее выплата прекращена полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы в порядке, установленном трудовым законодательством.

Ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы выплачивается одновременно с должностным окладом в порядке, установленном действующим законодательством.

3.5. Работникам Учреждения производятся выплаты премии по итогам работы за месяц.

Порядок, условия и размер премирования работников Учреждения по итогам работы за месяц устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в целях их поощрения за добросовестное исполнение обязанностей и усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых задач, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется ежемесячно при выполнении условий и достижении показателей премирования на основании оперативных производственно-хозяйственных данных.

Работники Учреждения премируются за выполнение следующих показателей:

проявление творческой инициативы при выполнении задач, поставленных перед Учреждением;

обслуживание важнейших участков и выполнение особо важных работ;

высокая культура труда;

эффективность принимаемых решений;

достижение определенных планом работы показателей;

оперативное выполнение заданий директора Учреждения.

Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

Премия по итогам работы за месяц начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

Размер премии по итогам работы за месяц может быть сокращен или премия по итогам работы за месяц может быть не начислена при невыполнении показателей премирования либо в случае применения к работникам Учреждения мер дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, нарушения правил техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Учреждения своих обязанностей, невыполнения приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

Работникам, отработавшим неполный месяц, премия по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

3.6. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата) работнику Учреждения производится один раз в год в размере одного должностного оклада. Основанием для единовременной выплаты является заявление

работника Учреждения.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на несколько частей единовременная выплата производится один раз.

В случае если по каким-либо причинам в календарном году ежегодный оплачиваемый отпуск работнику Учреждения не был предоставлен и (или) единовременная выплата не была произведена, указанная выплата производится по заявлению работника Учреждения в конце текущего календарного года.

Размер единовременной выплаты во всех случаях определяется исходя из должностного оклада, установленного на день выплаты.

Работникам Учреждения, проработавшим неполный календарный год, единовременная выплата производится пропорционально числу отработанных календарных месяцев в календарном году.

При увольнении работника Учреждения, проработавшего неполный календарный год и не использовавшего ежегодный оплачиваемый отпуск, единовременная выплата производится пропорционально отработанному в текущем году периоду работы, дающему право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их назначения устанавливаются Учреждением самостоятельно и предусматриваются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, настоящим разделом.

4.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы.

4.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается и выплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, конкретные размеры оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

4.4. Доплата за сверхурочную работу рассчитывается и выплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры доплат за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения или трудовым договором.

4.5. Работникам Учреждения могут устанавливаться:

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за совмещение должностей;

доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Размер часовой ставки при расчете доплат рассчитывается путем деления должностного оклада на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

5. Порядок выплаты материальной помощи

5.1. Работнику Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет и в пределах средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

длительное заболевание работника Учреждения, необходимость дорогостоящего лечения;

произошедший несчастный случай;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий;

юбилейные даты (50, 55, 60 и 65 лет со дня рождения);

увольнение по собственному желанию в связи с выходом на пенсию;

смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);

рождение ребенка, вступление в брак;

другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

5.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

5.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением Правительства
Самарской области

от 12.02.2019 № 43

Должностные оклады работников государственного автономного
учреждения Самарской области «Информационный аналитический центр
Самарской области»

Должностные оклады работников, не относящихся
к профессиональным квалификационным группам

Наименование должности	Должностной оклад, рублей в месяц
Директор	20 085
Заместитель директора	16 468
Главный бухгалтер	16 468

Должностные оклады по профессиональным
квалификационным группам

Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей в месяц
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	1	Юрисконсульт	12 170
		Программист	12 170
		Социолог	12 170