



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 12 октября 2020 года № 842-П

г. Саратов

Об оплате труда работников государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области»

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области и в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» Правительство Саратовской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области».

2. Признать утратившими силу:

постановление Правительства Саратовской области от 20 марта 2008 года № 89-П «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области»;

постановление Правительства Саратовской области от 27 января 2009 года № 7-П «О внесении изменений в постановление Правительства Саратовской области от 20 марта 2008 года № 89-П»;

абзац четвертый пункта 1 постановления Правительства Саратовской области от 3 декабря 2009 года № 603-П «О приостановлении действия отдельных положений правовых актов Правительства Саратовской области»;

постановление Правительства Саратовской области от 13 января 2011 года № 4-П «О внесении изменения в постановление Правительства Саратовской области от 20 марта 2008 года № 89-П».

3. Министерству информации и печати области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Вице-губернатор Саратовской области
Председатель Правительства
Саратовской области



А.М. Стрелюхин

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Саратовской области
от 12 октября 2020 года № 842-П

**Положение
об оплате труда работников государственного учреждения
«Аппарат Общественной палаты Саратовской области»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственного учреждения «Аппарат Общественной палаты Саратовской области», подведомственного министерству внутренней политики и общественных отношений области, (далее – Учреждение).

1.3. Положение устанавливает систему оплаты труда на основе должностных окладов (окладов) работников Учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение функций Учреждения.

Из средств областного бюджета сверх сумм, направляемых на выплату должностных окладов работников Учреждения, предусматриваются средства в расчете на календарный год на выплаты:

компенсационного характера в размере 0,5 должностного оклада (оклада);
стимулирующего характера в размере 9,14 должностного оклада.

1.5. В структуре фонда оплаты труда на долю административно-управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40 процентов общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

1.6. Оплата труда работников, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда при работе на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному работником времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Индексация (увеличение) должностных окладов (окладов) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется в соответствии с законодательством.

2. Порядок формирования должностных окладов (окладов)

2.1. Должностные оклады (оклады) определяются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или профессиональных стандартов.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения в разрезе административно-управленческого персонала (кроме заместителя руководителя Учреждения), основного и вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Оклады по профессиям рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС согласно приложению к настоящему Положению.

2.4. Условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителя определяются в разделе 3 настоящего Положения.

2.5. Изменение размеров должностных окладов (окладов) работников Учреждения производится в порядке, установленном действующим законодательством.

3. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.3. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 15 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, и его заместителю устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

3.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок выплат стимулирующего характера устанавливается приказом министерства внутренней политики и общественных отношений области.

3.5.1. Выплата за качество выполняемых работ:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 115 процентов должностного оклада.

Выплата за качество выполняемых работ руководителю Учреждения производится с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности его деятельности, определяемых министерством внутренней политики и общественных отношений области.

3.5.2. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются руководителю Учреждения единовременно по итогам выполнения данных работ в размере не более одного должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда;

премии по итогам работы за квартал, которые устанавливаются при выполнении определенных министерством внутренней политики и общественных отношений области условий и достижении установленных показателей, в размере 20 процентов от должностного оклада в квартал при наличии экономии фонда оплаты труда;

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам в размере не более 20 процентов от должностного оклада в год.

Премия по итогам работы за год производится с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, определяемых министерством внутренней политики и общественных отношений области, не более 100 процентов от должностного оклада при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.6. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя определяются министерством внутренней политики и общественных отношений области.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии федеральным законодательством.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу;

иные доплаты и надбавки, устанавливаемые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более одного должностного оклада (оклада).

4.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более одного должностного оклада (оклада).

4.2.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более одного должностного оклада (оклада).

4.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 40 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного законодательством.

4.2.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации 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.

4.2.6. Доплата за сверхурочную работу и ее размер устанавливаются в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3. Перечень должностей и профессий работников, которым могут устанавливаться указанные доплаты и надбавки, определяется коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

Конкретный размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения.

4.4. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада (оклада) без учета других надбавок и доплат.

4.5. Выплаты компенсационного характера не образуют новой должностной оклад (оклад) и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера, в том числе для определения руководителем Учреждения показателей и критериев оценки результативности и качества их работы, создается комиссия, в состав которой входят представители министерства внутренней политики и общественных отношений области (далее – комиссия).

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы включает: выплату, устанавливаемую на постоянной основе:
ежемесячная надбавка водителям автотранспортных средств за присвоенную квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:
водителям 2-го класса – 10 процентов оклада;
водителям 1-го класса – 25 процентов оклада.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ:

ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере не более 135 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата за качество выполняемых работ производится с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых Учреждением.

5.4. Премияльные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения данных работ в размере не более одного должностного оклада (окладов);

премии по итогам работы за квартал (год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам в размере не более 20 процентов должностного оклада (оклада) в год, которые выплачиваются при наличии экономии фонда оплаты труда.

Порядок премирования устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

5.4.1. При премировании по итогам работы за квартал (год) учитываются:

применение в работе современных методов организации труда;

полнота использования фонда рабочего времени в соответствующем периоде;

отсутствие претензий со стороны руководителя к исполнению должностных обязанностей;

инициативность в работе, обмен опытом, а также другие показатели эффективности работы.

Премия по итогам работы за квартал производится с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых руководителем Учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда в размере не более 20 процентов от должностного оклада (оклада) в квартал.

Премия по итогам работы за год производится с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых руководителем Учреждения, при наличии экономии фонда оплаты труда, в размере не более 100 процентов от должностного оклада (оклада).

Приложение
к Положению об оплате труда работников
«Аппарат Общественной палаты Саратовской
области»

**Должностные оклады
работников государственного учреждения «Аппарат Общественной
палаты Саратовской области»**

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Административный персонал	
Руководитель	28346
Основной персонал	
Юрисконсульт	16923
Секретарь руководителя, 6 уровень квалификации	14808
Пресс-секретарь	14808
Водитель	9176
Вспомогательный персонал	
Ведущий бухгалтер	16838

Примечание: должность «заместитель руководителя» относится к основному персоналу.

**Размеры окладов
по профессиям рабочих государственного учреждения Саратовской
области «Аппарат Общественной палаты Саратовской области»**

	Квалификационный разряд							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Месячный оклад, рублей	8437	8474	8582	8778	9176	9570	10082	10566

Примечание: должность «водитель» относится к основному персоналу.
