



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.02.2018

№ 54-пп

г. Тверь

Об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Тверской области»

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Тверской области» (прилагается).

2. Признать утратившими силу:

а) постановление Администрации Тверской области от 04.03.2009 № 64-па «О порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственном автономном учреждении Тверской области «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Тверской области»;

б) постановление Правительства Тверской области от 21.08.2012 № 497-пп «О внесении изменений в постановление Администрации Тверской области от 04.03.2009 № 64-па».

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 08.02.2018 № 54-пп

Положение
об оплате труда работников государственного автономного учреждения
Тверской области «Управление государственной экспертизы проектной
документации и результатов инженерных изысканий
Тверской области»

Раздел I
Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Тверской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственного автономного учреждения Тверской области «Управление государственной экспертизы проектной документации и результатов инженерных изысканий Тверской области» (далее – Учреждение). Под работниками понимаются работники, замещающие должности руководителей, специалистов и рабочих. Рабочим назначается оклад, работникам – должностной оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов (базовых окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады (оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов (базовых окладов), установленных Положением.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, дистанционных работников производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности (виду работ).

6. Заработная плата работника предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего раздела.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

а) для руководителя Учреждения – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

б) для заместителей руководителя Учреждения – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя Учреждения не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

в) для главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

8. Должностные оклады работников устанавливаются с учетом отнесения замещаемых ими должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и иных нормативных правовых актов, в следующих размерах:

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	6 210
Специалист	

2 квалификационный уровень	7 580
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	7 950
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	11 670
Бухгалтер, программист, специалист по кадрам, юрисконсульт, эксперт	
3 квалификационный уровень	12 000
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	12 360
Ведущий специалист-эксперт	
5 квалификационный уровень	13 350
Главный специалист-эксперт	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	14 490
Начальники отделов	

Должностной оклад заместителей руководителя структурных подразделений устанавливается на 5 – 30 % ниже должностных окладов соответствующих руководителей.

9. Минимальные (базовые) оклады рабочих устанавливаются на основе отнесения профессий рабочих к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

ПКГ и квалификационные уровни	Оклад, руб.
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 360
Уборщик служебных помещений	

10. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

б) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

в) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV настоящего Положения.

11. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) поощрительная выплата за качество работы;

г) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

д) надбавка за выслугу лет;

е) персональная поощрительная выплата;

ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь;

з) единовременная выплата.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

12. Должностной оклад руководителя устанавливается в следующем размере:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Директор	23 300

13. Должностные оклады заместителям руководителя Учреждения, а также главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

14. В зависимости от условий труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

б) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

в) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV настоящего Положения.

15. С целью стимулирования качественного результата труда, повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) поощрительная выплата за качество работы;

г) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;

д) надбавка за выслугу лет;

е) персональная поощрительная выплата;

ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь;

з) единовременная выплата.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

Раздел IV

Порядок и условия установления компенсационных выплат

16. К компенсационным выплатам относятся следующее доплаты и надбавки:

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

б) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

в) доплата за сверхурочную работу.

17. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

18. 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 без освобождения

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

19. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее, чем установлено статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

20. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, в соответствии с трудовым законодательством производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада (оклада).

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

21. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

- а) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- б) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- в) поощрительная выплата за качество работы;
- г) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- д) надбавка за выслугу лет;
- е) персональная поощрительная выплата;
- ж) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь;
- з) единовременная выплата.

22. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников Учреждения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

23. Перечень стимулирующих выплат, размер и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

24. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- а) заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру Учреждения – руководителем Учреждения;

б) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам, подчиненным заместителю руководителя Учреждения, – руководителем Учреждения по представлению заместителей руководителя Учреждения;

в) остальным работникам структурных подразделений Учреждения – руководителем Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области.

25. При установлении поощрительной выплаты по итогам работы за определенный период работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам Учреждения учитываются:

а) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

б) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

в) участие в выполнении важных работ, мероприятий.

26. При установлении поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

а) интенсивность и напряженность работы;

б) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

27. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается с учетом достижения следующих показателей:

а) качественная подготовка и проведение работ, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

б) качественное и своевременное выполнение работ, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

в) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

28. Поощрительная выплата к должностному окладу (окладу) за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения единовременно по итогам выполнения с целью поощрения за оперативность и качественный результат работы.

29. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от стажа работы по специальности (на соответствующих должностях) в следующем размере:

а) 10 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;

б) 15 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 5 до 10 лет;

в) 20 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет от 10 до 15 лет;

г) 30 % от должностного оклада (оклада) – при выслуге лет свыше 15 лет.

Надбавка за выслугу лет устанавливается только по основной должности.

30. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение о ее установлении и размерах принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

31. Работникам Учреждения в течение года могут выплачиваться единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь.

Конкретный размер и условия выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения.

32. Единовременная выплата производится работникам Учреждения к праздникам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, а также ко Дню строителя.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в локальных нормативных актах Учреждения.

33. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются по решению Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда Учреждения

34. Оплата труда в Учреждении осуществляется в пределах планируемых средств от приносящей доход деятельности, а также бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству строительства и жилищно-коммунального хозяйства Тверской области на предоставление субсидии Учреждению на финансовое обеспечение выполнения государственного задания законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

35. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

а) должностных окладов (окладов) – в размере 12 должностных окладов (окладов);

б) компенсационного характера – в размере 1 должностного оклада (оклада);

в) стимулирующего характера – в размере 31 должностного оклада (оклада).

36. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников, а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

37. В случае получения Учреждением средств от приносящей доход деятельности сверх планируемых показателей Учреждение может самостоятельно формировать за счет них фонд оплаты труда для осуществления стимулирования своих работников в части выплат стимулирующего характера.

37. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- а) увеличения (индексации) должностных окладов (окладов);
- б) изменения штатной структуры (штатных расписаний, перечней);
- в) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда работников Учреждения.