



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.01.2017 № 12

Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 13 июля 2015 года № 2340-ЗТО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области, руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений Тульской области, государственных унитарных предприятий Тульской области, хозяйственных обществ Тульской области и заключающих трудовой договор членов коллегиальных исполнительных органов хозяйственных обществ Тульской области», на основании статьи 48 Устава (Основного Закона) Тульской области правительство Тульской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики (приложение).

2. Установить, что заработная плата работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая настоящим постановлением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до вступления в силу настоящего постановления.

3. Признать утратившими силу:

пункты 1,3 постановления администрации Тульской области от 30.09.2008 № 604 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики»;

постановление администрации Тульской области от 15.03.2010 № 186 «О внесении изменений и дополнений в постановление администрации Тульской области от 30.09.2008 № 604 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики»;

постановление администрации Тульской области от 13.05.2011 № 380 «О внесении изменений в постановление администрации Тульской области от 30.09.2008 № 604 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики»;

постановление правительства Тульской области от 13.12.2011 № 243 «О внесении изменений в постановление администрации Тульской области от 30.09.2008 № 604 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики»;

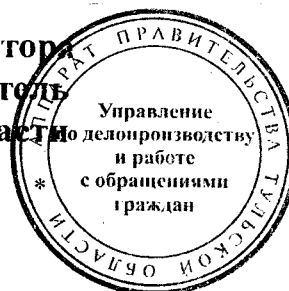
постановление правительства Тульской области от 25.09.2012 № 509 «О внесении изменений в постановление администрации Тульской области от 30.09.2008 № 604 «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики»;

пункт 1 постановления правительства Тульской области от 25.11.2013 № 670 «О внесении дополнений и изменений в некоторые постановления администрации Тульской области».

4. Руководителям государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики, осуществить письменное уведомление работников не позднее чем за два месяца до даты изменения условий труда.

5. Постановление вступает в силу по истечении 70 календарных дней после дня его официального опубликования, за исключением пункта 12 приложения к постановлению, вступающего в силу по истечении 70 календарных дней после дня его официального опубликования и распространяющегося на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

**Первый заместитель Губернатора
Тульской области – председатель
правительства Тульской области**



Ю.М. Андрианов

Приложение
к постановлению правительства
Тульской области

от 19.01.2017

№ 12

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях оплаты труда работников государственных учреждений
Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере
государственной молодежной политики

1. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, осуществляющих деятельность в сфере государственной молодежной политики (далее - Положение, работники, учреждение), разработано в целях определения условий и порядка оплаты труда работников учреждений и включает в себя:

размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам);

условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях;

размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях;

другие вопросы оплаты труда.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников учреждения самостоятельно определяет (устанавливает) размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда работников, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с органом исполнительной власти Тульской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя учреждения (далее – локальный акт учреждения, учредитель), а также с представительным органом работников.

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

Оплата труда работников учреждения, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Оплата труда работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных организаций (учреждений) Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, не может быть ниже минимальной заработной платы в Тульской области, установленной региональным соглашением.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников государственных учреждений.

2. Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам

1. Размеры должностных окладов (окладов) работников, замещающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ по квалификационным уровням	Размер должностного оклада (оклада), руб.
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	5200,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	6000,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	7500,0
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	8500,0

2. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения профессий к квалификационным уровням ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационные уровни	Размер оклада, руб.
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3494,0
2 квалификационный уровень	3655,0
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	4260,0
2 квалификационный уровень	4459,0
3 квалификационный уровень	4845,0
4 квалификационный уровень	5351,0

4 квалификационный уровень устанавливается рабочим за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ по решению руководителя учреждения, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3. Работникам учреждений устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам):

повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет;

персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу).

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (окладу).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам (окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к должностным окладам (окладам) приведены в пунктах 4, 5 настоящего раздела Положения.

4. Повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от стажа работы:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет включительно – 0,1;

при выслуге лет от 3 лет до 5 лет включительно – 0,2;
при выслуге лет от 5 лет до 10 лет включительно – 0,3;
при выслуге лет свыше 10 лет включительно – 0,4.

В указанный стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет могут быть включены периоды работы в других учреждениях и организациях, опыт и знания работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

Для рассмотрения вопроса о включении в стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет периодов работы в других учреждениях и организациях в учреждении создается комиссия.

Исчисление стажа работы, дающего право на получение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет, осуществляется в соответствии с приложением к настоящему Положению.

5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) устанавливается работнику учреждения до 3 с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности работы, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Основания и условия установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) определяются на основе Положения об оплате труда работников, утвержденного локальным актом учреждения, принятым по согласованию с учредителем и представительным органом работников.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Установление персонального повышающего коэффициента не носит обязательного характера.

6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя государственного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

8. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до пяти размеров указанной заработной платы.

10. К основному персоналу относятся: методист, старший методист, педагог-психолог, специалист по работе с молодежью.

11. Размер кратности должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения к средней заработной плате работников, порядок и критерии его определения утверждаются учредителем.

12. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников не может превышать восьмикратного размера.

13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 20-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

14. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

15. С учетом достигнутых результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения производится премирование руководителя учреждения.

16. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты утверждаются учредителем.

17. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

18. Работникам учреждения в определенном законодательством Российской Федерации порядке устанавливается размер выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и др.);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Компенсационные выплаты производятся работникам на основании приказа руководителя учреждения.

В приказах указываются наименование каждой выплаты, ее размер, а при необходимости и период, на который она устанавливается.

19. Минимальный размер выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет четыре процента должностного оклада (оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

20. Конкретные размеры выплат устанавливаются локальным актом учреждения по результатам проведения специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа работников.

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты не устанавливаются.

21. При совмещении должностей (профессий) и (или) при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

22. Оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера.

23. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 35 процентов должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы.

Расчет должностного оклада (оклада) за час работы определяется путем

деления должностного оклада (оклада) работника на среднemesячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

24. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

25. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

26. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы;

выплаты за высокое качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы.

27. Выплаты за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный срок.

При назначении следует учитывать:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных занятий, тренингов, мероприятий, семинаров, конференций, разработку авторских программ и проектов, подготовку коллективов - победителей конкурсов, смотров, соревнований и др.), участие в выполнении важных работ;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

участие в подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных программ.

28. Выплаты за высокое качество выполняемых работ устанавливаются

работникам в целях усиления материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых задач, возложенных на учреждение, на определенный срок при:

своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей;
повышении уровня ответственности за порученный участок работы;
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.

29. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются по результатам оценки эффективности деятельности учреждения за установленный период в пределах имеющихся средств.

При осуществлении выплат следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, на основании Положения о премировании, утвержденного локальным актом учреждения, согласованного с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Конкретный размер выплат определяется на основе Положения о премиальных выплатах, утвержденного локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы не имеют обязательного характера.

30. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в следующем порядке:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, – руководителем учреждения с учетом показателей эффективности работы;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения; остальным работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

31. Выплаты осуществляются с учетом показателей эффективности и не имеют обязательного характера.

32. При ухудшении показателей выплаты отменяются полностью или снижается их размер.

6. Другие вопросы оплаты труда

33. Работникам учреждений при направлении или привлечении их для работы в оздоровительных и профильных лагерях всех видов в период, не совпадающий с их очередным отпуском, сохраняется заработная плата.

34. Работникам учреждений, направленным в областной профильный лагерь, находящийся за пределами постоянного проживания, в период, не совпадающий с их отпуском, выплачивается заработная плата по основному месту работы.

Для работников, выезжающих по собственной инициативе в летний период для указанной работы, данный порядок не применяется.

35. Руководитель, заместители руководителя, главный бухгалтер и работники учреждения имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Условия и порядок осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска определяются в отношении:

работников учреждения (за исключением педагогических работников), заместителей руководителя, главного бухгалтера – Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, утвержденным локальным актом учреждения, согласованным с учредителем, с учетом мнения представительного органа работников;

педагогических работников – постановлением правительства Тульской области от 03.03.2016 № 84 «Об утверждении размера, порядка и условий осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска»;

руководителя учреждения – органом исполнительной власти Тульской области, проводящим на территории области государственную политику в

сфере молодежной политики, в соответствии с Положением об условиях и порядке осуществления единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска руководителю государственного учреждения, утвержденным распорядительным актом указанного органа исполнительной власти.

Приложение
к Положению об условиях оплаты труда
работников государственных учреждений
Тульской области, осуществляющих деятельность
в сфере государственной молодежной политики

ПОЛОЖЕНИЕ
об исчислении стажа работы для установления повышающего
коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет

1. В стаж работы, дающий право на установление повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет (далее – стаж работы), включается:

а) время работы в учреждении и прочих организациях по занимаемой профессии или специальности;

б) время работы в органах исполнительной власти на должностях, связанных с направлением деятельности учреждения;

в) время службы в Вооруженных Силах согласно Федеральному закону от 27 мая 1998 года № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;

г) иные периоды работы, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

Периоды работы, учитываемые при исчислении стажа, суммируются и засчитываются в стаж в календарном исчислении (год, месяц, день).

2. Документами, подтверждающими стаж работы, являются трудовая книжка, военный билет, справка военного комиссариата и иные документы соответствующих государственных органов, архивных учреждений, установленные законодательством Российской Федерации.

Документы представляются лицом, стаж которого устанавливается.

3. Включение в стаж работы иных периодов работы производится на основании решения комиссии и утверждается приказом руководителя учреждения.

Иные периоды работы ограничиваются 5 годами, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.

4. Для решения вопроса о включении работнику в стаж работы иных периодов работы представляются следующие документы:

а) заявление работника с просьбой о зачете в стаж работы соответствующего иного периода работы, опыт и знания по которому необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой

должности (профессии).

Заявление от вновь поступившего работника о включении иных периодов работы принимается к рассмотрению только по окончании срока испытания, установленного при приеме на работу;

б) копия должностной инструкции по занимаемой должности (профессии);

в) копия трудовой книжки;

г) копия документа об образовании;

д) прочие документы, подтверждающие стаж работы (при отсутствии вышеперечисленных документов).

5. Состав комиссии и порядок ее работы утверждается приказом руководителя учреждения.

6. Комиссия в течение 10 календарных дней рассматривает документы, указанные в пункте 4 настоящего Положения, готовит по ним решения, оформляет эти решения протоколом и передает их ответственному лицу за кадровую работу для подготовки проекта приказа руководителя учреждения.

7. О результатах рассмотрения заявителю сообщается в течение 5 календарных дней со дня вынесения решения комиссии.

8. Установление, назначение и выплата повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет:

а) повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет выплачивается ежемесячно с момента возникновения права на назначение или изменение размера этого коэффициента.

В том случае если у работника право на назначение или изменение размера повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет наступило в период, когда за работником сохраняется средний заработок, ему устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет с момента наступления этого права и производится соответствующий перерасчет среднего заработка;

б) назначение повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) за выслугу лет производится на основании приказа руководителя учреждения;

в) повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.
