



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 17.04.2015 г. № 203-П
Челябинск

О Положении об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябобливестстрой»

В соответствии с Законом Челябинской области «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений»

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябобливестстрой».
2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года.

Председатель
Правительства Челябинской области



Б.А. Дубровский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 17.04. 2015 г. № 203-П

Положение об оплате труда
работников областного государственного бюджетного учреждения
«Челябобливестстрой»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябобливестстрой» (далее именуется - Положение), функции и полномочия учредителя в отношении которого осуществляет Министерство строительства и инфраструктуры Челябинской области (далее именуется – Министерство), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Челябинской области от 28.10.2004 г. № 280-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Челябинской области от 11.09.2008 г. № 275-П «О введении новых систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений и органов государственной власти Челябинской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябобливестстрой» (далее именуется – Учреждение).

2. Настоящее Положение устанавливает:

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

перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

3) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- 4) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) государственных гарантий по оплате труда;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;
- 8) мнения представительного органа работников Учреждения.

4. Месячная заработная плата работников Учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

5. Условия оплаты труда, в том числе размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, конкретизируются в трудовых договорах с работниками (в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками).

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

II. Порядок формирования систем оплаты труда работников

7. Оплата труда работников Учреждения включает:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

Оклад (должностной оклад) работников каждого квалификационного уровня соответствующей ПКГ устанавливается на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения, соответствующих уставным целям Учреждения. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных

подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются в составе оклада (должностного оклада) при начислении компенсационных и стимулирующих выплат (данная норма не распространяется на районный коэффициент).

9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10. С учетом условий труда работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

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

11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах по соответствующим ПКГ, если иное не предусмотрено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) ежемесячная выплата (доплата) за разъездной характер работы устанавливается работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом продолжительности выполняемой работы, имеющей разъездной характер.

Перечень работ, профессий, должностей работников, имеющих разъездной характер работы, устанавливается локальным нормативным актом Учреждения;

3) доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается

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

4) 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;

5) доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при увеличении установленного ему объема работы или возложении 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;

6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), размер доплаты составляет не менее одинарной дневной или часовой 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 части оклада (должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию 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.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления месячного оклада работника на среднемесячное число рабочих часов в соответствующем календарном году. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в соответствующем календарному году на 12;

7) повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

8) выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления месячного оклада работника на среднемесячное число рабочих часов в соответствующем календарном году. Среднемесячное число рабочих часов определяется делением нормального количества рабочих часов в соответствующем календарному году на 12.

Размер доплаты составляет 20 процентов от должностного оклада (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время;

9) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность этого отпуска устанавливается локальным нормативным актом Учреждения и не может быть менее трех календарных дней.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в размерах, на условиях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента от должностного оклада (оклада).

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее именуется - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты, предусмотренные настоящим пунктом Положения, отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

15. Размеры выплат компенсационного характера и порядок их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом

договоре с работником Учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

16. В целях поощрения за выполненную работу работникам Учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет;

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

17. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников (в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников).

18. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем Учреждения в процентном отношении от оклада (должностного оклада) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или Челябинской области, с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы, и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

19. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Учреждения.

20. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения в виде ежемесячной надбавки в процентном отношении к окладу (должностному окладу) либо в абсолютном размере за выполнение больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных), за сложность, важность и напряженность выполняемой работы, за применение в работе новых методов и технологий, которые существенно повышают результативность труда, с учетом других аналогичных факторов.

21. Выплата за качество выполняемых работ предусматривается с целью усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполняемых задач, возложенных как на Учреждение в целом, так и на конкретного работника Учреждения. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в виде ежемесячной надбавки за эффективность, тщательность и точность выполняемой работы, своевременное и добросовестное исполнение своих трудовых функций, повышение уровня самостоятельности и степени

ответственности при выполнении поставленных задач, за соблюдение сроков, регламентов, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения, применение в работе современных форм и методов организации труда.

22. Выплаты за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливаются всем работникам Учреждения в зависимости от непрерывного стажа работы в Учреждении и стажа работы в учреждениях и организациях строительной отрасли в виде ежемесячной надбавки в следующих размерах:

- от 1 года до 5 лет - 5 процентов от оклада (должностного оклада);
- от 5 лет до 15 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- свыше 15 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада).

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка работника.

23. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются в виде ежемесячной надбавки к должностному окладу в следующем размере:

до 10 процентов от должностного оклада за учёную степень кандидата наук;

до 20 процентов от должностного оклада за учёную степень доктора наук, за почетное звание «Заслуженный строитель Российской Федерации».

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по каждому из перечисленных оснований.

Ежемесячная надбавка устанавливается работнику Учреждения с момента предъявления документов, подтверждающих наличие у работника ученой степени, почетного звания.

24. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения и согласованным с Министерством, с учетом экономии фонда оплаты труда.

25. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии по итогам работы за установленный период (квартал, год) с целью поощрения работников за общие результаты деятельности Учреждения.

26. Размеры и условия премирования работников Учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения и согласованным с Министерством.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

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

28. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется

трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения. Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Министерством.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения устанавливается Министерством в кратности от 1 до 8.

Соотношение средней заработной платы руководителя Учреждения и средней заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

29. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах в соответствии с разделом III настоящего Положения и закрепляются в трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

30. Выплаты стимулирующего характера за результаты труда руководителю Учреждения устанавливаются Министерством на основании оценки деятельности Учреждения за отчетный период в соответствии с целевыми показателями эффективности работы.

31. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения за результаты труда выплачиваются в соответствии с приказом Министерства с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и руководителя.

32. Выплаты стимулирующего характера, учитывающие индивидуальные характеристики (выслуга лет, почетное звание, ученая степень), руководителю Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения и устанавливаются приказом Министерства в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

33. Размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

34. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются на основании раздела IV настоящего Положения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и закрепляются в трудовом договоре.

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю Учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

35. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом Учреждения.

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

Решение об оказании материальной помощи работнику и её конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается приказом Министерства.

36. Для работников Учреждения предусматривается выплата выходного пособия и всех обязательных компенсационных выплат в случае и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации.

VII. Заключительные положения

37. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

38. Основной персонал - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности этого Учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая

обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

39. Министерство устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников областного
государственного
бюджетного учреждения
«Челябобливестстрой»

Размеры должностных окладов
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих

Перечень должностей руководителей, специалистов и служащих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 600
2 квалификационный уровень	3 700

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 800
2 квалификационный уровень	3 900
3 квалификационный уровень	4 000
4 квалификационный уровень	4 100
5 квалификационный уровень	4 150

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	4 200
2 квалификационный уровень	4 500
3 квалификационный уровень	4 800
4 квалификационный уровень	5 000
5 квалификационный уровень	5 200

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	7 300

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников областного
государственного
бюджетного учреждения
«Челябобливестстрой»

**Размеры окладов
по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий
рабочих**

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, установлен приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 500
2 квалификационный уровень	3 550

**Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	3 600
2 квалификационный уровень	3 700
3 квалификационный уровень	3 800