

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.08.2016 г. № 460-П
Челябинск

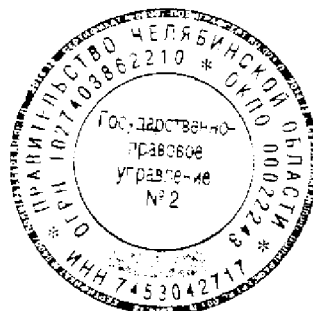
О внесении изменения в постановление Правительства Челябинской области от 28.11.2013 г. № 495-П

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Безопасный город» Челябинской области, утвержденное постановлением Правительства Челябинской области от 28.11.2013 г. № 495-П «О Положении об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Безопасный город» Челябинской области» (Южноуральская панорама, 7 декабря 2013 г., № 187, спецвыпуск № 44), изменения, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель
Правительства Челябинской области



Б.А. Дубровский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 28.11.2013 г. № 495-П
(в редакции постановления
Правительства
Челябинской области
от 24.08. 2016 г. № 460-П)

Положение
об оплате труда работников областного государственного
бюджетного учреждения «Безопасный город» Челябинской области

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Безопасный город» Челябинской области (далее именуется - Положение), функции и полномочия учредителя в отношении которого осуществляет Главное управление по взаимодействию с правоохранительными и военными органами Челябинской области, разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и определяет порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Безопасный город» Челябинской области (далее именуется - учреждение).

2. Положение включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- 3) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

перечня видов выплат компенсационного характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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»;

перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного Положением об установлении систем оплаты труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным 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»;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;

мнения представительного органа работников учреждения (далее именуется – представительный орган работников);

настоящего Положения.

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически 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.

5. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

II. Порядок установления окладов (должностных окладов) работникам учреждения

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее именуются - ПКГ) с учетом требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

Работникам учреждения могут предусматриваться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) (далее именуется - персональный повышающий коэффициент). Персональный повышающий коэффициент устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и в соответствии с приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер выплат определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на персональный повышающий коэффициент. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику.

III. Порядок и условия выплат компенсационного характера

7. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения относятся:

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

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

3) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

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

8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ в процентном отношении или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации или нормативными правовыми актами Челябинской области.

9. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, назначаются в соответствии с действующим трудовым законодательством. Размеры выплат устанавливаются на основании результатов проведения аттестации рабочих мест.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то выплата, указанная в подпункте 1 пункта 7 настоящего Положения, отменяется. Конкретный перечень профессий (должностей) и конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на основании проведенной аттестации и в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в виде:

- 1) доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема работы;
- 2) доплаты за работу в ночное время;
- 3) повышенной оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 4) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) повышенной оплаты труда за сверхурочную работу.

11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличении объема работы работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Размер доплаты составляет до 50 процентов от оклада (должностного оклада).

12. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня) производится работникам областных государственных учреждений за каждый час работы в ночное время в размере 20 процентов часового оклада (должностного оклада).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

13. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится

и рассчитывается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

14. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в случае исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения его штатным заместителем не производится.

15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты труда за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

16. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

17. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) начисляется на фактический месячный заработок, включая доплаты, надбавки и выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

18. Выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их определения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

19. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, характеризующие результаты труда работников учреждения, и выплаты, отражающие индивидуальные характеристики работников учреждения.

К выплатам, характеризующим результаты труда работников учреждения, относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты, учитывающие особенности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

К выплатам, отражающим индивидуальные характеристики работников учреждения, относятся:

- выплаты за наличие ученой степени, почетного звания;
- выплаты за выслугу лет.

20. Размер и условия выплат стимулирующего характера для каждого

работника учреждения устанавливаются в соответствии с показателями эффективности работы, утвержденными руководителем учреждения, в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

21. Показатели, характеризующие результаты труда работников учреждения, устанавливаются в соответствии с критериями оценки эффективности работы учреждения, установленными в государственном задании на текущий финансовый год.

22. Порядок, размер и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовых договорах работников учреждений.

23. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в целях повышения мотивации к труду и материального стимулирования.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на определенный срок при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работ и оказании услуг;

соблюдении установленных сроков выполнения работ и оказания услуг;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности;

положительной оценке работы сотрудника со стороны клиентов (отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг);

отсутствии нарушений при выполнении работ и оказании услуг.

Критерии, определяющие показатели выполнения работы высокой интенсивности, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается приказом руководителя учреждения на текущий календарный год в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в месяц.

В течение календарного года размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы может быть увеличен (снижен) или осуществление данной выплаты может быть прекращено полностью в зависимости от изменения показателей и условий работы.

24. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества выполняемых задач, возложенных на учреждение (конкретного работника), своевременном и добросовестном исполнении своих трудовых функций, повышении уровня ответственности за порученный участок работы. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается приказом руководителя учреждения в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в месяц.

25. Премииальные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, год на основании положения о премировании работников учреждения, согласованного с Главным управлением по взаимодействию с правоохранительными и военными органами Челябинской области. Размер премии может быть установлен как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

26. Выплата за наличие ученой степени устанавливается работнику учреждения, которому присвоена ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук - 10 процентов оклада (должностного оклада);

при наличии ученой степени доктора наук - 20 процентов оклада (должностного оклада).

27. Выплата за выслугу лет устанавливается каждому работнику учреждения с учетом отработанного им времени в государственных учреждениях и выплачивается в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет - 5 процентов оклада (должностного оклада);

от 5 до 10 лет - 10 процентов оклада (должностного оклада);

от 10 до 15 лет - 15 процентов оклада (должностного оклада);

свыше 15 лет - 20 процентов оклада (должностного оклада).

Решение о зачислении периодов работы работника учреждения для назначения ему выплаты за выслугу лет принимается комиссией по установлению трудового стажа, созданной в учреждении.

Решение о зачислении периодов работы руководителя учреждения для назначения ему выплаты за выслугу лет принимается Главным управлением по взаимодействию с правоохранительными и военными органами Челябинской области.

28. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения в зависимости от достижения ими соответствующих качественных и (или) количественных показателей, установленных по каждой стимулирующей выплате.

29. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника учреждения не ограничиваются.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

32. Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются Главным управлением по взаимодействию с правоохранительными и военными органами Челябинской области.

33. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от одного до семи.

34. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

35. 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.

36. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ). Размер выплат стимулирующего характера устанавливается руководителю учреждения с учетом показателя роста заработной платы работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

37. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами.

38. Предельное соотношение средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и работников этого учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается локальным актом областного государственного учреждения в кратности от одного до семи.

39. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливает руководитель учреждения в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

40. Работникам учреждения оказывается материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда в порядке, установленном локальным нормативным актом учреждения.

На материальную помощь районный (уральский) коэффициент не начисляется.

VII. Заключительные положения

41. Штатное расписание учреждения включает все должности работников данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с Главным управлением по взаимодействию с правоохранительными и военными органами Челябинской области.

42. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется за счет субсидии, предоставляемой учреждению Главным управлением по взаимодействию с правоохранительными и военными органами Челябинской области, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

43. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может превышать 40 процентов.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
бюджетного учреждения
«Безопасный город»
Челябинской области

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

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утверждены 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 | Квалификационный уровень | Должностной оклад, рублей |
|---|----------------------------|---------------------------|
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня | 1 квалификационный уровень | 3100 |
| | 2 квалификационный уровень | 3300 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | 2 квалификационный уровень | 3500 |
| | 3 квалификационный уровень | 4400 |
| | 4 квалификационный уровень | 5100 |
| Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | 3 квалификационный уровень | 5300 |
| | 4 квалификационный уровень | 5500 |
| | 5 квалификационный уровень | 5900 |
| Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | 1 квалификационный уровень | 7000 |

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
бюджетного учреждения
«Безопасный город»
Челябинской области

Размеры
окладов по профессиональным квалификационным
группам общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

| Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Оклад, рублей |
|---|----------------------------|--|---------------|
| Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 3500 |