

ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.12.2018 г. № 624-П
Челябинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области»

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»

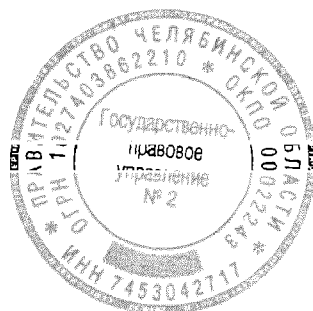
Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 января 2019 года.

Председатель
Правительства Челябинской области



Б.А. Дубровский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 19.12. 2018 г. № 624-П

Положение

об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция 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» и другими нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников Областного государственного казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области», в отношении которого Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» осуществляет функции и полномочия главного распорядителя средств областного бюджета (далее именуется - Учреждение).

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников 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) государственных гарантий по оплате труда;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

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

8) мнения представительного органа работников Учреждения.

4. При работе на условиях неполного рабочего времени (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) оплата труда работника Учреждения производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда работников Учреждения, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки 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 системы оплаты труда работников Учреждения

5. Оплата труда работников Учреждения включает:

оклады (должностные оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются директором Учреждения (далее именуется – руководитель Учреждения) на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее именуются - ПКГ) согласно приложениям 1 и 2 к настоящему Положению.

7. 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 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 1,5.

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 Учреждения.

8. Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Виды выплат компенсационного характера

9. Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждений в процентах к окладам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

11. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, 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 трудовом договоре с работником Учреждения (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником Учреждения).

12. Выплаты работникам Учреждений, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель Учреждения 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 № 426-ФЗ) 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 указанные в абзаце втором пункта 9 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона № 426-ФЗ 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 № 426-ФЗ.

13. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) производятся в порядке и размерах не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Выплаты при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных), предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Размер выплаты за расширение зон обслуживания и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер выплаты при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в

размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры выплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников Учреждения, трудовым договором.

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 выплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором. По желанию работника Учреждения сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время установлен постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Конкретный размер повышения оплаты труда работников Учреждений за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

15. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы;
- 5) выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников.

16. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с критериями оценки, установленными локальным нормативным актом Учреждения, и составляет до 100 процентов от должностного оклада.

17. Выплата за качество выполняемых работ работникам Учреждения производится в соответствии с достигнутыми показателями и критериями оценки эффективности труда работников, устанавливаемых локальным нормативным актом Учреждения, и составляет до 100 процентов от должностного оклада.

18. Выплата работникам Учреждений за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на данную выплату, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет, процентов от оклада (должностного оклада)
От 1 до 5 лет	10
От 5 до 10 лет	15
От 10 до 15 лет	20
Более 15 лет	30

Исчисление стажа работы, дающего право на получение выплаты к окладу (должностному окладу) за выслугу лет, производится в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

19. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, премии за квартал, и премии за год на основании Положения о премировании, утверждаемом руководителем учреждения.

20. Выплаты, учитывающие особенности деятельности Учреждения и отдельных категорий работников, устанавливаются в соответствии с критериями, определяемыми локальным нормативным актом Учреждения.

21. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

22. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Главного управления «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

23. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

24. Заработная плата руководителя Учреждения (далее именуется - руководитель), его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. 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.

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 среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера) определяется Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» в кратности от 1 до 3.

Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы указанных лиц осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Показатели оценки сложности руководства Учреждением устанавливаются Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

26. Должностной оклад заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Другие условия оплаты труда заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором.

27. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области.

28. Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Главным управлением «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

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

VI. Заключительные положения

30. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем и

включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Учреждения.

31. Основной персонал Учреждения - работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности, а также руководитель Учреждения.

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

32. Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области» устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фондах оплаты труда Учреждения в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу.

33. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников Учреждения.

34. В пределах фонда оплаты труда работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи работнику Учреждения принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Главное управление «Государственная жилищная инспекция Челябинской области».

На материальную помощь районный коэффициент не начисляется.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников Областного
государственного казенного
учреждения «Управление по
обеспечению деятельности
Главного управления
«Государственная жилищная
инспекция Челябинской
области»

Размеры
окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных
профессий рабочих

Перечень профессий рабочих, отнесенных к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, установлен 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
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	12 200

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников Областного
государственного казенного
учреждения «Управление по
обеспечению деятельности
Главного управления
«Государственная жилищная
инспекция Челябинской
области»

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».

1. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
3 квалификационный уровень	18 000
5 квалификационный уровень	21 000

2. Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	22 700
2 квалификационный уровень	24 900
3 квалификационный уровень	26 100