



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.03.2020 г. № 106-П
Челябинск

Об утверждении Положения об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Государственный фонд развития промышленности 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 автономного учреждения «Государственный фонд развития промышленности Челябинской области», подведомственного Министерству промышленности, новых технологий и природных ресурсов Челябинской области.

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель
Правительства Челябинской области



А.Л. Текслер

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 19.03. 2020 г. № 106-П

Положение
об оплате труда работников областного государственного автономного
учреждения «Государственный фонд развития промышленности Челябинской
области»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного автономного учреждения «Государственный фонд развития промышленности Челябинской области», подведомственного Министерству промышленности, новых технологий и природных ресурсов Челябинской области (далее именуется - Положение), 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 Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, и определяет порядок и условия оплаты труда работников областного государственного автономного учреждения «Государственный фонд развития промышленности Челябинской области» (далее именуется - Учреждение), в отношении которого Министерство промышленности, новых технологий и природных ресурсов Челябинской области (далее именуется - Министерство) осуществляет функции и полномочия учредителя.

2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением 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;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 7) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на текущий год;
- 8) мнения представительного органа работников Учреждения.

II. Порядок формирования системы оплаты труда работников Учреждения

4. Оплата труда работников Учреждения включает:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп согласно приложениям I и 2 к настоящему Положению.

6. 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. Виды выплат компенсационного характера

7. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) 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);

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

8. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, 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).

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам Учреждения 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.

10. 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.

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

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 № 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 подпункте 3 пункта 7 настоящего Положения выплаты отменяются.

12. Выплаты при выполнении работ 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),

предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

IV. Виды выплат стимулирующего характера

13. К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

14. Размер и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом разрабатываемых в Учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника Учреждения не ограничиваются.

15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику Учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций, утверждаемых приказом Министерства.

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

17. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения с учетом показателей, установленных локальными нормативными актами Учреждения.

18. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в виде надбавки за качество выполняемых работ, за соблюдение сроков, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, применение в работе современных форм и методов организации труда.

19. Премии работникам учреждения по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, премии за квартал, премии за полугодие, премии за девять месяцев, премии за год на основании положения о премировании, утвержденного руководителем Учреждения. Премирование осуществляется на основании решения руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

20. Выплата работникам Учреждения за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа, дающего право на данную выплату.

Размер выплаты за выслугу лет установлен в таблице 1.

Таблица 1

Стаж работы	Размер выплаты за выслугу лет, процентов от оклада (должностного оклада)
от 1 года до 2 лет включительно	10
от 2 лет до 3 лет включительно	15
от 3 лет до 5 лет включительно	20
свыше 5 лет	30

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

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

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

22. 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.

23. 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».

24. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, 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 заместителей, главного бухгалтера Учреждения) определяется Министерством в кратности от 1 до 7.

25. При установлении условий оплаты труда руководителю Учреждения

Министерство исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с пунктом 24 настоящего Порядка, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности областного Учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

Показатели оценки сложности руководства Учреждения устанавливаются Министерством.

26. Исчисление среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, 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».

27. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

28. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, его заместителей 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 или Челябинской области.

29. Министерство устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его руководителя, утверждаемых Министерством, за соответствующий период.

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

VI. Заключительные положения

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

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

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.

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

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

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

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство.

36. Средства, предусмотренные в бюджете Челябинской области на увеличение фонда оплаты труда работников Учреждения, направляются на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения в пределах выделенных средств.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению
об оплате труда работников
областного государственного
автономного учреждения
«Государственный фонд
развития промышленности
Челябинской области»

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	7000

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	8600

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников областного
государственного автономного
учреждения «Государственный
фонд развития промышленности
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 29.05.2008 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	8100

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	9000

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	12600

2 квалификационный уровень	13600
3 квалификационный уровень	14700
4 квалификационный уровень	15200

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационный уровень	Должностной оклад (рублей)
1 квалификационный уровень	16000