



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 января 2016 г. № 56-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 25 декабря 2014 года № 89-3 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», в целях совершенствования оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства.
2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств областного бюджета, предусмотренных департаменту сельского хозяйства Брянской области на содержание государственных казенных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства.
3. Опубликовать данное постановление в средствах массовой информации и на официальном сайте Правительства Брянской области в сети «Интернет».
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Резунова А.Г.

Губернатор



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 29 января 2016 г. № 56-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Брянской области в сфере сельского хозяйства

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере сельского хозяйства (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 25 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 года (протокол № 12) и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Брянской области, регулирующими вопросы оплаты труда.

Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области – районных управлений сельского хозяйства, государственного казенного учреждения Брянской области «Брянская областная государственная племенная служба» (далее – работники, государственные учреждения).

1.2. Системы оплаты труда работников государственных учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» и нормативными правовыми актами Брянской области.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемые на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров;

выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления в соответствии с действующим законодательством;

выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области, и условия их осуществления.

1.4. Месячная заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) не может быть меньше месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой в соответствии с ранее применяемой системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о заработной плате на территории Брянской области на соответствующий год, и предельным размером не ограничивается.

1.6. Фонд оплаты труда работников госучреждений формируется в соответствии с порядком формирования и использования фонда оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Фонд оплаты труда работников государственных учреждений в расчете на год формируется:

для выплаты должностных окладов – в размере двенадцати должностных окладов;

ежемесячной надбавки за выслугу лет – в размере 3,6 должностного оклада;

надбавки за интенсивность труда – в размере 3,6; 4,8 и 6 должностных окладов соответственно отнесению учреждения к группе интенсивности труда III; II и I;

премии за качественное выполнение работ – в размере 6,6 должностного оклада для водителей автомобиля, 4,2 должностного оклада – для всех остальных работников;

премии за высокие результаты работы (применяется для руководителей учреждений) – в размере 12 должностных окладов.

1.7. Штатное расписание государственного учреждения формируется в пределах утвержденного учреждению фонда оплаты труда, включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) и утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем.

1.8. Индексация заработной платы осуществляется путем индексации окладов (должностных окладов) работников учреждений в порядке, установленном нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.10. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.11. Руководитель государственного учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Размеры окладов (должностных окладов) работников

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих и осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утверждаемых в установленном порядке. В случае если должности, включенные в ПКГ, не структурированы по квалификационным уровням, то размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются по ПКГ. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.1.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 июля 2008 года № 339н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	агроном, зоотехник, зоотехник по испытанию и охране селекционных достижений	6500
4 квалификационный уровень	ведущий зоотехник, ведущий агроном	7500

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам	4500
Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, экономист, экономист по финансовой работе, юрисконсульт	6500
4 квалификационный уровень	ведущий инженер, ведущий экономист, ведущий экономист по финансовой работе, ведущий юрисконсульт	7500

2.1.3. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, отнесенным к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих второго уровня		
1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	5000

3. Условия оплаты труда руководителей государственных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров

Должностной оклад руководителя государственного учреждения определяется трудовым договором.

Размер должностного оклада руководителя определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения и составляет 10500 рублей.

Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Брянской области устанавливаются трудовым договором с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителей указанных учреждений.

Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров государственных учреждений Брянской области определяются нормативным правовым актом учреждения об оплате труда с учетом сложности выполняемой работы.

С учетом условий труда руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4.

Руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру осуществляются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 5.

Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются исполнительным органом власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения локальным нормативным актом департамента сельского хозяйства Брянской области.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых для руководителей.

Предельный уровень заработной платы руководителей устанавливается через определение соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава на среднюю численность указанных работников за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей государственных учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в кратности 5.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

4.2. С учетом условий труда работникам могут осуществляться следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата за расширение зоны обслуживания;

доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время.

4.2.1. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Работникам государственных учреждений при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

4.2.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты – 20 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

Оклад, рассчитанный за час работы, определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

4.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в размере:

одинарной 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;

двойной 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.

4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере части оклада (должностного оклада) за час работы. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5. Виды и условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях стимулирования повышения качества труда, результативности и эффективности профессиональной деятельности работникам государственных учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимаются государственными учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Во всех случаях, когда надбавки (доплаты) устанавливаются в процентах от оклада (должностного оклада), размер каждой исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Работникам государственных учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы (применяется для руководителей учреждений);

надбавка за наличие почетного звания;

надбавка за наличие ученой степени;

премия за качественное выполнение работ;

надбавка за выслугу лет;

премия по итогам работы.

5.3. Работникам государственных учреждений в целях мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов (материальных, трудовых, временных и других) устанавливается надбавка за интенсивность труда.

Надбавка устанавливается на год на основании локального нормативного акта учреждения (работникам) и на основании локального нормативного акта учредителя (руководителям).

Размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) дифференцированно по учреждениям по установленным критериям интенсивности труда (приложение).

Группы учреждений в зависимости от критериев интенсивности труда	Размер надбавки, %
I	50
II	40
III	30

5.4. Руководителям государственных учреждений в целях стимулирования к высоким результатам труда может устанавливаться премия за высокие результаты работы в размере до 100 % оклада (должностного оклада).

Премия устанавливается на определенный срок (месяц) в зависимости от исполнения руководителем целевых показателей эффективности деятельности, отражающим результативность и качество работы учреждения в целом, утверждаемых локальным нормативным актом учредителя.

Премирование производится на основании приказа учредителя.

5.5. Работникам государственных учреждений могут устанавливаться надбавки за наличие почетных званий и за наличие ученых степеней при условии их соответствия направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности. Размеры надбавок определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Основания установления надбавки	Размер надбавки, %
Звания: «Заслуженный работник сельского хозяйства»; «Заслуженный агроном»;	10

«Заслуженный зоотехник»; «Заслуженный экономист»; «Заслуженный юрист»; «Заслуженный землеустроитель»; «Заслуженный мелиоратор»; «Заслуженный механизатор сельского хозяйства»	
Ученые степени: кандидат (доктор) сельскохозяйственных наук; кандидат (доктор) экономических наук; кандидат (доктор) биологических наук	20

При наличии у работника нескольких оснований (почетных званий и ученых степеней) надбавка к окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Надбавка устанавливается на год на основании локального нормативного акта учреждения (работникам) и на основании локального нормативного акта учредителя (руководителям).

5.6. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам на определенный срок (месяц) при:

соблюдении требований законодательства в установленной сфере деятельности, административных регламентов, стандартов, требований к процедурам при оказании государственных услуг;

соблюдении установленных сроков оказания государственных услуг;

отсутствии обоснованных жалоб клиентов;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественной подготовке и своевременной сдаче отчетности.

Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам в размере:

до 55 % оклада – для водителей автомобиля;

до 35 % оклада (должностного оклада) – для всех остальных работников.

Премия выплачивается ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ, которая осуществляется:

для руководителя – на основании критериев, установленных для оценки деятельности учреждения локальным нормативным актом учредителя;

для остальных работников – на основании критериев оценки качества выполняемых работ, утверждаемых локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества.

Надбавка устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения (работникам) и на основании локального нормативного акта учредителя (руководителям).

5.7. Работникам государственных учреждений устанавливается надбавка за выслугу лет в процентах к окладу (должностному окладу) при наличии

стажа работы, дающего право на получение надбавки, в следующих размерах:

- при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 %;
- от 5 до 10 лет – 15 %;
- от 10 до 15 лет – 20 %;
- свыше 15 лет – 30 %.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки, включается:

а) время работы в организациях и предприятиях агропромышленного комплекса, на выборных и других должностях в органах государственной, исполнительной власти и управления Российской Федерации, бывшего Союза ССР;

б) время работы на освобожденных должностях профсоюзных организаций агропромышленного комплекса;

в) время работы в научных, учебных организациях в сфере сельского хозяйства;

г) время нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если данному периоду предшествовала работа, дающая право на надбавку за выслугу лет;

д) время военной службы по призыву;

е) иные периоды работы, определяемые учреждением, знания и опыт по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по замещаемой должности;

ж) общий трудовой стаж для работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих.

Надбавка устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения (работникам) и на основании локального нормативного акта учредителя (руководителям).

5.8. В целях поощрения работникам государственных учреждений может выплачиваться премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

При премировании учитываются в соответствующем периоде:

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей, достижение высоких результатов в работе;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, выполнение порученной работы, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в инновационной деятельности;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

отсутствие обоснованных жалоб;

соблюдение трудовой дисциплины.

Надбавка устанавливается на основании локального нормативного акта учреждения (работникам) и на основании локального нормативного акта учредителя (руководителям).

6. Заключительные положения

Работникам государственных учреждений при наличии экономии фонда оплаты труда может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются локальным нормативным актом учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.



Приложение
к Положению об оплате труда
работников государственных казенных
учреждений Брянской области в сфере
сельского хозяйства

Группы государственных учреждений по критериям интенсивности труда

Группы учреждений	Суммарная оценка критериев интенсивности труда в баллах
I	от 18 до 21
II	от 13 до 17
III	от 9 до 12

**Система оценки критериев интенсивности труда
по показателям деятельности сельскохозяйственных организаций и крестьянских (фермерских) хозяйств муниципального района**

Посевные площади в предшествующем году, тыс. га		Посевная площадь зерновых и зернобобовых культур в предшествующем году, тыс. га		Средняя урожайность зерновых культур в предшествующем году, ц/га		Поголовье КРС на 1 января текущего года, тыс. гол.		Средний надой на 1 корову в предшествующем году, кг		Среднегодовая численность работников с/х организаций и К(Ф)Х в предшествующем году, чел.		Ожидаемая выручка от реализации с/х продукции за предшествующий год, млн. рублей	
значение	баллы	значение	баллы	значение	баллы	значение	баллы	значение	балл	значение	баллы	значение	баллы
свыше 40	3	свыше 10	3	свыше 25	3	свыше 10	3	свыше 3000	3	свыше 600	3	свыше 350	3
свыше 28 до 40	2	свыше 5 до 10	2	свыше 15 до 25	2	свыше 5 до 10	2	свыше 2100 до 3000	2	свыше 300 до 600	2	свыше 100 до 350	2
до 28	1	до 5	1	до 15	1	до 5	1	до 2100	1	до 300	1	до 100	1

Отнесение учреждения к конкретной группе осуществляется исполнительным органом власти, осуществляющим функции и полномочия учредителя, ежегодно на основании значений показателей деятельности по данным органа Росстата и отраслевой отчетности.

