



ПРАВИТЕЛЬСТВО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 23.10.2018 № 302-п

г. Иваново

О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 375-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту внутренней политики Ивановской области»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в целях установления системы оплаты труда работников областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Ивановской области» Правительство Ивановской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008 № 375-п «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту внутренней политики Ивановской области» следующие изменения:

1.1. Пункт 3 дополнить словами «, Типовое положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Ивановской области» (приложение 3)».

1.2. В приложении 1:

1.2.1. Абзацы второй, третий пункта 6.2 изложить в следующей редакции:

«На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Установление надбавки тем работникам, кто ее не получал, производится по результатам проведения специальной оценки условий труда. Руководитель государственного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных

условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Рекомендуемый максимальный размер выплат – 12 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.».

1.2.2. В пункте 6.7 слово «им» заменить словом «ими».

1.2.3. В пункте 9.2 слово «начальник» заменить словом «руководитель».

1.3. В приложении 2:

1.3.1. Абзацы второй, третий пункта 6.2 изложить в следующей редакции:

«На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в размере до 12 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Установление надбавки тем работникам, кто ее не получал, производится по результатам проведения специальной оценки условий труда. Руководитель государственного учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Рекомендуемый максимальный размер выплат – 12 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.».

1.3.2. В пункте 6.7 слово «им» заменить словом «ими».

1.3.3. В разделе 9 слово «начальник» заменить словом «руководитель».

1.3.4. В приложении 4 к Типовому положению об оплате труда работников бюджетного учреждения Ивановской области «Ивановский дом национальностей» слова «стимулирующих надбавок» заменить словами «иных выплат».

1.4. Дополнить приложением 3 (прилагается).

2. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после дня его официального опубликования.

**Губернатор
Ивановской области**



С.С. Воскресенский

Приложение к постановлению
Правительства Ивановской области
от 23.10.2018 № 302-п

Приложение 3 к постановлению
Правительства Ивановской области
от 31.12.2008 № 375-п

Типовое положение
об оплате труда работников областного государственного казенного
учреждения «Аппарат Общественной палаты Ивановской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение об оплате труда работников областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Ивановской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области» и включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности; наименование, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления;

условия оплаты труда руководителя учреждения.

1.2. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты по занимаемой должности, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работника включает в себя минимальный должностной оклад с повышающим коэффициентом по занимаемой должности, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего

времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников областного государственного казенного учреждения «Аппарат Общественной палаты Ивановской области» (далее – учреждение), занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры окладов устанавливаются работникам, занимающим должности служащих, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе размеров минимальных окладов с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемых работ. Размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности приведены в приложении 1 к настоящему Положению.

2.3. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.4. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные разделами 5, 6 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения

3.1. 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. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается локальным нормативным актом Департамента внутренней политики Ивановской области в пределах кратности, установленной в абзаце первом настоящего пункта.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя). Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.2. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются Департаментом внутренней политики Ивановской области.

3.3. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера - премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения, иные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Премирование руководителя по итогам работы осуществляется по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя. Размеры премирования руководителя, порядок и критерии выплаты премий устанавливаются локальным нормативным актом Департамента внутренней политики Ивановской области.

3.4. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Штатное расписание учреждения утверждает руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих данного учреждения.

4. Порядок, условия и размер установления выплат компенсационного характера

4.1. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей), за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

оплата сверхурочной работы.

4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада). Рекомендуемый максимальный размер выплат – 12 процентов оклада (должностного оклада). Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон

трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а руководитель отменить поручение об ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 дня.

4.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Доплата устанавливается в размере 35 процентов часовой ставки работника. Часовая ставка определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (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 ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.6. Повышенная оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часовая ставка определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

4.7. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу).

Установление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта Департамента внутренней политики Ивановской области с учетом положений пункта 3.3 настоящего Положения. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного бюджетной сметой.

5.2. В состав выплат за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков включается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- непосредственное участие в реализации приоритетных национальных проектов, федеральных и региональных программ.

Конкретный размер выплаты определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами. Выплата работникам учреждения устанавливается приказом руководителя на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Максимальный размер выплаты - до 100 процентов должностного оклада работника.

5.3. В состав премиальных выплат по итогам работы включается премия по итогам работы за отчетный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год). Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителя);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Размеры и условия осуществления премиальных выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливаются с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников. Конкретный размер премии определяется руководителем учреждения как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу работника в соответствии с локальными нормативными актами. Максимальный размер премии по итогам работы - до 50 процентов должностного оклада работника за фактически отработанное время.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу - до 2,0.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

6. Иные выплаты

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются иные выплаты:

выплата за наличие ученой степени;
премия за выполнение особо важных и срочных работ;
единовременные поощрительные премии.

6.2. Выплата за наличие ученой степени устанавливается согласно приложению 2 к настоящему Положению.

6.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта Департамента внутренней политики Ивановской области. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Конкретный размер премии определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в соответствии с локальными нормативными актами. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ - до 50 процентов должностного оклада работника.

6.4. Единовременная поощрительная премия выплачивается:

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными и ведомственными наградами;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

Премирование руководителя учреждения осуществляется на основе локального нормативного акта Департамента внутренней политики Ивановской области. Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о материальном стимулировании, утверждаемого локальным нормативным актом учреждения. Конкретный размер премии определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника в соответствии с локальными нормативными актами. Максимальный размер единовременной поощрительной премии - до 50 процентов должностного оклада работника.

7. Другие вопросы оплаты труда

Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах средств, предусмотренных на оплату труда бюджетной сметой учреждения. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель Департамента внутренней политики Ивановской области.

Приложение 1
к Типовому положению
об оплате труда работников
областного государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной палаты
Ивановской области»

Профессиональные квалификационные группы должностей
работников, занимающих должности служащих
(утверждены приказом Министерства здравоохранения
и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 247н)

№ п/п	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
1	Специалист по связям с общественностью	4487	1,20
2	Экономист по финансовой работе	4487	1,20
2 квалификационный уровень			
3	Экономист по финансовой работе 2 категории	4833	1,30
3 квалификационный уровень			
4	Экономист по финансовой работе 1 категории	5161	1,40

Приложение 2
к Типовому положению
об оплате труда работников
областного государственного
казенного учреждения
«Аппарат Общественной палаты
Ивановской области»

Размер
иных выплат к должностному окладу
за наличие ученой степени

№ п/п	Основание	Надбавка к должностному окладу, %
1	За наличие ученой степени кандидата наук	10,0
2	За наличие ученой степени доктора наук	15,0