



ПРАВИТЕЛЬСТВО ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 21.10.2015 г. № 544-П
Челябинск

О внесении изменения в
постановление Правительства
Челябинской области
от 22.08.2012 г. № 458-П

Правительство Челябинской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Внести в Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-информационных технологий», утвержденное постановлением Правительства Челябинской области от 22.08.2012 г. № 458-П «О Положении об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-информационных технологий» (Южноуральская панорама, 15 сентября 2012 г., № 141, спецвыпуск № 34), изменения, изложив его в новой редакции (прилагается).

2. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

Председатель
Правительства Челябинской области



Б.А. Дубровский

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Челябинской области
от 22.08.2012 г. № 458-П
(в редакции постановления
Правительства Челябинской области
от 21.10.2015 г. № 544-П)

Положение
об оплате труда работников областного государственного бюджетного
учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-
информационных технологий»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-информационных технологий», функции и полномочия учредителя в отношении которого осуществляет Министерство информационных технологий и связи 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 государственных 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», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, регулирующими вопросы оплаты труда, в целях соблюдения законодательства в области оплаты труда и защиты трудовых прав работников в условиях внедрения новых систем оплаты труда и определяет порядок и условия оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Челябинский региональный центр навигационно-информационных технологий» (далее именуется – учреждение).

2. Положение включает:

порядок и условия оплаты труда работников, размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее именуются – ПКГ);

порядок и условия установления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, установленного настоящим Положением;

перечня видов выплат стимулирующего характера, установленного настоящим Положением;

рекомендаций Челябинской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников учреждения.

4. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, и не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

5. Оплата труда работников учреждения включает:

должностные оклады (оклады);

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются работодателем на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», 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», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно приложениям 1, 2 к настоящему Положению.

7. Размеры должностных окладов (окладов) работников учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 6 настоящего Положения работодателем учреждения на основе требований к профессиональной

подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

8. Начисление компенсационных и стимулирующих выплат производится на должностной оклад.

9. Должностные оклады устанавливаются в рублях.

10. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

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

12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально фактически отработанному времени исходя из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с трудовым законодательством либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

13. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области, содержащими нормы трудового права, и конкретизируются в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору с работником).

14. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами.

15. Руководитель 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) 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 1 пункта 14 настоящего Положения выплаты отменяются.

В случае если до дня вступления в силу Федерального закона 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.

16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в виде надбавки за особые условия труда и надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Надбавка работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

17. 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, работе в 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), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

18. Размер выплат при разъездном характере работы, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер такой доплаты должен составлять не более 50 процентов от должностного оклада (оклада).

19. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается в размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретные размеры за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

20. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

21. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

22. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается работникам учреждения в порядке и размере, определенных законодательством Российской Федерации.

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам (окладам) либо в абсолютных размерах и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

24. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с настоящим Положением, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

25. Решение о введении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Рекомендуется установление следующих выплат:

- 1) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплата за качество выполняемых работ;
- 3) выплата за наличие ученой степени, почетного звания;
- 4) выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет;
- 5) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

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

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

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций Министерства информационных технологий и связи Челябинской области.

27. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются для работников учреждения, которым по профилю основной занимаемой должности в учреждении присвоены ученая степень доктора наук, кандидата наук, ученое звание профессора, доцента, почетное звание, в виде надбавки за ученую степень, почетное звание с даты присуждения ученой степени, почетного звания.

Размер надбавки за ученую степень доктора наук, ученое звание профессора, почетное звание определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении и составляет не более 20 процентов.

Размер надбавки за ученую степень кандидата наук, ученое звание доцента определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении и составляет не более 10 процентов.

Применение надбавки за наличие ученой степени, почетного звания производится по каждому из перечисленных оснований. При наличии у работника двух почетных званий надбавка применяется по одному из оснований.

Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

28. Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения за продолжительность непрерывной работы в учреждении.

Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов должностного оклада (оклада);

от 5 до 10 лет – 15 процентов должностного оклада (оклада);

от 10 до 15 лет – 20 процентов должностного оклада (оклада);

свыше 15 лет – 30 процентов должностного оклада (оклада).

Выплата за непрерывный стаж работы, выслугу лет устанавливается (или изменяется ее размер) по одной (основной) занимаемой должности в учреждении с даты достижения продолжительности непрерывной работы в учреждении, дающей право на установление (увеличение размера) надбавки.

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

Установление (изменение) выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет производится при увеличении общего стажа работы со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления работником документа о стаже, дающем право на установление выплаты.

При наступлении у работника права на изменение выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, выслугу лет в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера выплаты стимулирующего характера осуществляется по окончании указанных периодов.

29. Премияльные выплаты работникам учреждения по итогам работы устанавливаются в виде премии за месяц, квартал, год с целью поощрения работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения:

руководителей структурных подразделений учреждения, подчиненных заместителю руководителя учреждения, - по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников учреждения – по представлению руководителей структурных подразделений учреждения.

Премирование работников учреждения осуществляется на основе положения о премировании, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

Размер премии может быть установлен как в абсолютной величине, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу) работника учреждения.

30. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации и Челябинской области.

31. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

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

32. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом

масштаба управления и особенностей деятельности учреждения, и устанавливается Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

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 средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Министерством информационных технологий и связи Челябинской области в кратности от 1 до 8.

Показатели оценки сложности руководства учреждением устанавливаются Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

За исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя учреждения его штатным заместителем доплата не производится.

33. Выплаты компенсационного характера для руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливаются в процентах от должностных окладов (окладов) или в абсолютных размерах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации или Челябинской области.

34. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются соответствующим приказом Министерства информационных технологий и связи Челябинской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

Решение о зачислении периодов работы руководителя учреждения для установления ему выплаты за выслугу лет принимается Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, не может превышать 50 тысяч рублей в месяц.

35. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. Размеры должностных окладов (окладов) заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада (оклада) руководителя учреждения.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Премияльные выплаты заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

37. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих учреждению в установленном порядке из областного бюджета, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

38. Из фонда оплаты труда работникам учреждения оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

39. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения на основании его письменного заявления принимает Министерство информационных технологий и связи Челябинской области.

40. Формирование штатного расписания учреждения осуществляется с учетом всех должностей работников учреждения.

Штатное расписание учреждения и изменения, вносимые в штатное расписание учреждения, утверждаются руководителем учреждения после согласования с Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

41. Перечень должностей работников учреждения, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу учреждения, утверждается Министерством информационных технологий и связи Челябинской области.

42. Доля оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения не может превышать 40 процентов.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на

достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого 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.

ПРИЛОЖЕНИЕ 1
к Положению об оплате труда
работников областного
государственного бюджетного
учреждения «Челябинский
региональный центр навигационно-
информационных технологий»

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

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Должностной оклад (оклад), рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1 квалификационный уровень	3 255
	2 квалификационный уровень	3 465
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	2 квалификационный уровень	3 675
	3 квалификационный уровень	4 620
	4 квалификационный уровень	5 355
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3 квалификационный уровень	5 565
	4 квалификационный уровень	5775
	5 квалификационный уровень	6 195
Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1 квалификационный уровень	7350

ПРИЛОЖЕНИЕ 2
к Положению об оплате труда
работников областного
государственного бюджетного
учреждения «Челябинский
региональный центр навигационно-
информационных технологий»

Размеры должностных окладов (окладов) по профессиональным
квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих утверждены 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	Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (оклад), рублей
Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3 675