



ПРАВИТЕЛЬСТВО НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

28.02.2014 № 152

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области

В соответствии с постановлением Администрации области от 06.07.2009 № 224 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» Правительство Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области.
2. Опубликовать постановление в газете «Новгородские ведомости».

Губернатор
Новгородской области **С.Г. Митин**



УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Новгородской области
от 28.02.2014 № 152

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников государственных учреждений,
подведомственных департаменту имущественных отношений и
государственных закупок Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области (далее Примерное положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 01.12.2008 № 416-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Новгородской области» и постановлением Администрации области от 06.07.2009 № 224 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области» (далее постановление Администрации области от 06.07.2009 № 224) и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Новгородской области, Примерным положением.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений включает размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений по соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с Примерным положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Заработная плата работников учреждений предельными размерами не ограничивается.

1.6. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, выделенных из областного бюджета, а также за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований областного бюджета и средств от иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, а также за счет средств от иной приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями на выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.7. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2. Оплата труда руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (приложение № 2 к Примерному положению), и составляет 0,3 размера их средней заработной платы.

Определение размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственных учреждений Новгородской области (приложение 4 к Положению об установлении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области, утвержденному постановлением Администрации области от 06.07.2009 № 224).

2.2. Должностные оклады заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

2.3. Выплаты компенсационного характера:

2.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 20 процентов должностного оклада;

2.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению

сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада;

2.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника.

2.4. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам.

2.5. Основанием для установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения является приказ департамента имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения.

2.6. Выплаты стимулирующего характера:

2.6.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в размере:

руководителю учреждения	– 180 % должностного оклада;
заместителю руководителя учреждения	– 160 % должностного оклада;
главному бухгалтеру учреждения	– 110 % должностного оклада;

2.6.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными актами.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере 60 процентов должностного оклада;

2.6.3. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается в зависимости от стажа работы в размере:

от одного года до 5 лет	– 10 % должностного оклада;
от 5 до 10 лет	– 15 % должностного оклада;
от 10 до 15 лет	– 20 % должностного оклада;

свыше 15 лет – 30 % должностного оклада.

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, определение размера выплаты осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения;

2.6.4. Премирование руководителя учреждения осуществляется по показателям оценки эффективности и результативности работы учреждения в соответствии с приказом департамента имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области.

Премияльные выплаты заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются с целью поощрения за общие результаты деятельности учреждения по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Премирование осуществляется в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения и максимальным размером не ограничивается.

Показателями результативности деятельности заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения являются:

примерное, своевременное и качественное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творческий подход, применение современных форм, методов и технологий в процессе профессиональной деятельности;

бережное, рациональное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов.

Показателем результативности деятельности главного бухгалтера учреждения также является своевременное и качественное составление квартальной, годовой бухгалтерской и налоговой отчетности.

Основанием для выплаты премии руководителю учреждения является приказ департамента имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения – приказ руководителя учреждения. В случае если заместителем руководителя, главным бухгалтером учреждения не достигнут ни один из перечисленных показателей результативности деятельности, премия не выплачивается;

2.6.5. Ежемесячное денежное поощрение устанавливается с учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Ежемесячное денежное поощрение устанавливается:

руководителю учреждения	– 5 должностных окладов;
заместителю руководителя учреждения	– 3 должностных оклада;

главному бухгалтеру учреждения — 3 должностных оклада.

2.7. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, с потребностью в лечении, восстановлении здоровья, в связи с несчастным случаем, аварией. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления и оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения — приказом департамента имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области.

2.8. В случае смерти руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена близким родственникам (супруг, супруга, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается на основании заявления одного из родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства).

Решение о выплате материальной помощи в отношении заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения оформляется приказом руководителя учреждения, а в отношении руководителя учреждения — приказом департамента имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области.

2.9. Материальная помощь руководителю учреждения, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения может предоставляться в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения)

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) по ПКГ работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (приложение № 1 к Примерному положению).

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам);

3.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

3.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работникам учреждения по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

3.2.4. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) временно отсутствующего работника;

3.2.5. В случае привлечения работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть 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 двойную дневную или часовую ставку (часть оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника учреждения, 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;

3.2.6. Оплата сверхурочной работы осуществляется за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения может устанавливаться в размере 30-150 процентов оклада (должностного оклада);

3.3.2. Выплата за качество выполняемых работ выплачивается одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении ведомственными знаками отличия в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Выплата за качество выполняемых работ может устанавливаться в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада);

3.3.3. Выплата за непрерывный стаж работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в размерах:

от одного года до 5 лет	– 10 % оклада (должностного оклада);
от 5 до 10 лет	– 15 % оклада (должностного оклада);
от 10 до 15 лет	– 20 % оклада (должностного оклада);
свыше 15 лет	– 30 % оклада (должностного оклада).

Установление стажа работы, дающего право на получение выплаты, определение размера выплаты осуществляется комиссией учреждения по установлению стажа, состав которой утверждается руководителем учреждения;

3.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения. Максимальным размером премия по итогам работы за квартал, полугодие, 9 месяцев, год не ограничивается и устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения. При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение современных форм и методов организации труда;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения.

В случае если работником учреждения не достигнут ни один из перечисленных показателей результативности деятельности, премия не выплачивается;

3.3.5. Ежемесячное денежное поощрение может быть установлено работнику учреждения с учетом уровня его профессиональной подготовки,

сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при осуществлении деятельности.

Размер ежемесячного денежного поощрения может составлять до 2,5 размера оклада (должностного оклада).

3.4. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, смертью близких родственников, утратой личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия, с потребностью в лечении, восстановлении здоровья в связи с несчастным случаем, аварией. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника учреждения и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.5. В случае смерти работника учреждения материальная помощь может быть выплачена близким родственникам (супруг, супруга, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, бабушка, дедушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства) и оформляется приказом руководителя учреждения.

3.6. Материальная помощь работникам учреждения может предоставляться в пределах утвержденного фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

Приложение № 1

к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) специалистов и служащих по ПКГ по занимаемой должности

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	эксперт	4000
1.2.	2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 2 внутридолжностная категория: инженер-программист (программист)	4700
1.3.	3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория: экономист	5000
1.4.	4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»: юрисконсульт	5400

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных департаменту имущественных отношений и государственных закупок Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя учреждения

1. Ведущий юрисконсульт.
 2. Экономист.
 3. Инженер-программист (программист).
 4. Эксперт.
-