



АДМИНИСТРАЦИЯ НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.02.2013 № 44

Великий Новгород

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, областным законом от 01.12.2008 № 416-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Новгородской области", постановлением Администрации области от 06.07.2009 № 224 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области" и в целях установления порядка оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области, Администрация Новгородской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области.

2. Опубликовать постановление в газете "Новгородские ведомости".

Заместитель
Главы администрации области Ю.С. Маланин



ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников областных государственных
казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-
коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому
комплексу Новгородской области

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу 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", постановлением Администрации области от 06.07.2009 № 224 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Новгородской области" и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области (далее учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, 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 в себя: 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 предельными размерами не ограничивается.

1.5. Финансирование расходов на оплату труда работников учреждений осуществляется в пределах средств, предусмотренных в областном бюджете на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств областного бюджета.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований областного бюджета, могут направляться учреждением на выплаты компенсационного, стимулирующего характера и оказание материальной помощи.

1.6. Работодатель обязан обеспечить выплату месячной заработной платы работникам учреждения, 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 директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения

2.1. Оплата труда директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размер должностного оклада директора учреждения на период первого года деятельности учреждения составляет 6200 рублей. По истечении этого периода должностной оклад директора учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, должности которых относятся к основному персоналу учреждения (приложение № 2 к Примерному положению), и составляет 0,3 размера указанной средней заработной платы. Определение размера должностного оклада директора учреждения осуществляется в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения 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 (далее Положение)).

2.3. Должностной оклад заместителя директора учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада директора учреждения, должностной оклад главного бухгалтера учреждения устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения.

2.4. Выплаты компенсационного характера:

2.4.1. Выплаты директору учреждения, заместителю директора учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

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

2.4.3. Доплата за расширение зон обслуживания заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 30 процентов должностного оклада;

2.4.4. Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 30 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника;

2.4.5. В случае привлечения директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни размер доплаты составляет одинарную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойную дневную или часовую ставку (часть должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера 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;

2.4.6. 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;

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

2.4.8. Основанием для установления выплат компенсационного характера директору учреждения является приказ комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения.

2.5. Выплаты стимулирующего характера:

2.5.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в размере:

директору учреждения	– 155 % должностного оклада;
заместителю директора учреждения	– 150 % должностного оклада;
главному бухгалтеру учреждения	– 150 % должностного оклада;

2.5.2. 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 (знаками отличия) в случаях, предусмотренных федеральными нормативными правовыми актами;

поощрениях, предусмотренных областными нормативными правовыми актами.

Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается в размере 100 процентов должностного оклада;

2.5.3. Выплата за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы в размере:

от 1 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 ежемесячной надбавки за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается директором учреждения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

время работы в организациях в сфере жилищно-коммунального хозяйства; время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на военной службе по призыву;

время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или состоянию здоровья;

время нахождения на государственной и муниципальной службе;
время работы в организациях на должностях руководителей или специалистов, аналогичных соответствующим должностям руководителей и специалистов учреждения;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время обучения, необходимого для работы по соответствующей специальности, в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка;

2.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения за общие результаты деятельности учреждения по итогам работы за установленный период.

Показателями результативности деятельности директора учреждения являются:

высокие показатели работы учреждения по осуществлению уставных видов деятельности;

эффективное использование финансовых средств, материально-технических и иных ресурсов;

успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде.

Показателями результативности деятельности заместителя директора, 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 премиальных выплат директору учреждения является приказ комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения.

Директор учреждения, заместитель директора, главный бухгалтер учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Максимальным размером премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год не ограничивается.

В случае если директором учреждения, заместителем директора, главным бухгалтером учреждения не достигнут ни один из перечисленных показателей результативности деятельности, премия не выплачивается или размер ее может быть снижен за соответствующий период с указанием причины, по которой премия не выплачивается либо размер ее снижен. Основанием для снижения размера премии директору учреждения является приказ комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения – приказ директора учреждения;

2.5.5. Ежемесячное денежное поощрение с учетом профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается в размере:

директору учреждения	– 3,5 должностного оклада;
заместителю директора учреждения	– 2,5 должностного оклада;
главному бухгалтеру учреждения	– 2,0 должностного оклада.

2.6. Из фонда оплаты труда директору учреждения, заместителю директора, 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 принимается директором учреждения на основании письменного заявления заместителя директора, главного бухгалтера учреждения и оформляется приказом учреждения, а в отношении директора учреждения – председателем комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области.

В случае смерти директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения материальная помощь может быть выплачена его близким родственникам (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, братья, сестры, дедушка, бабушка, внуки). Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства) и оформляется приказом учреждения, а в отношении директора учреждения – председателем комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу

Новгородской области на основании заявления одного из близких родственников с приложением копии свидетельства о смерти, копии свидетельства о рождении (в подтверждение родства) и оформляется приказом комитета по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области.

Материальная помощь, оказываемая директору учреждения, заместителю директора, главному бухгалтеру учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения фонда оплаты труда, не относится к стимулирующим выплатам и не учитывается при определении среднего заработка работника учреждения.

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

3.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения (за исключением директора учреждения, заместителя директора, главного бухгалтера учреждения) (далее работники учреждения) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н, директором учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов) работников учреждения по ПКГ (приложение № 1 к Примерному положению).

Размеры окладов рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н, определяются в соответствии с разрядом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и не могут быть меньше размеров минимальных окладов рабочих государственных учреждений (приложение 1 к Примерному положению).

3.2. Выплаты компенсационного характера:

3.2.1. Выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации и по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда;

3.2.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 20 процентов оклада (должностного оклада);

3.2.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 30 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, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 30 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;

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

3.3. Выплаты стимулирующего характера:

3.3.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом интенсивности и напряженности работы по каждой должности в размере до 150 процентов оклада (должностного оклада).

Уборщику служебных помещений устанавливается ежемесячная надбавка за сложность и напряженность работы в размере до 150 процентов оклада по занимаемой должности;

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 (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 100 процентов оклада (должностного оклада);

3.3.3. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

от 1 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 ежемесячной надбавки за выслугу лет, и определение ее размера осуществляются комиссией учреждения по установлению стажа работы, состав которой утверждается директором учреждения.

Работникам учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается:

время работы в организациях в сфере жилищно-коммунального хозяйства; время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на военной службе по призыву;

время нахождения (в том числе в льготном исчислении) на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или состоянию здоровья;

время нахождения на государственной и муниципальной службе;

время работы в организациях на должностях руководителей или специалистов, аналогичных соответствующим должностям руководителей или специалистов учреждения;

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время обучения, необходимого для работы по соответствующей специальности, в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров с отрывом от работы.

Рабочим учреждения в стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, кроме того, включается время работы на любых должностях и по любой специальности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка;

3.3.4. Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Показателями результативности деятельности являются:

успешное и добросовестное исполнение 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;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Основанием для премиальных выплат является приказ директора учреждения.

Работники учреждения могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год. Максимальным размером премия не ограничивается.

Премиальные выплаты выплачиваются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

В случае если работником учреждения не достигнут ни один из перечисленных показателей результативности деятельности, премия не выплачивается или размер ее может быть снижен за соответствующий период с указанием причины, по которой премия не выплачивается либо размер ее снижен.

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 1,3 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 директором учреждения на основании письменного заявления работника и оформляется приказом учреждения.

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

Материальная помощь, оказываемая работникам учреждения, может предоставляться в пределах утвержденного для учреждения 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 областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов (должностных окладов) работников учреждения по ПКГ

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (должностного оклада) (руб.)
1.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"		
1.1.	2 квалификационный уровень	старший делопроизводитель	3900
2.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	4300
		эксперт, инженер-программист	4600
2.2.	4 квалификационный уровень	ведущий юрист-консультант	4800
3.	ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"		
3.1.	2 квалификационный уровень	главный эксперт	4900

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

окладов рабочих по ПКГ

№ п/п	ПКГ, квалификационный уровень	Профессии, отнесенные к квалификационному уровню	Размер оклада (руб.)
1.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"		
1.1.	1 квалификационный уровень	уборщик служебных помещений	2889
2.	ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"		
2.1.	1 квалификационный уровень	водитель автомобиля	3410

Приложение № 2

к Примерному положению об оплате труда работников областных государственных казенных учреждений, подведомственных комитету по жилищно-коммунальному хозяйству и топливно-энергетическому комплексу Новгородской области

ПЕРЕЧЕНЬ

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

1. Главный эксперт.
 2. Ведущий юрисконсульт.
-