



ПРАВИТЕЛЬСТВО БРЯНСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28 декабря 2020 г. № 696-п
г. Брянск

Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области» Правительство Брянской области
ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения.
2. Руководителям государственных казенных учреждений Брянской области в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения утвердить положения об оплате труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения, утвержденным настоящим постановлением.
3. Опубликовать постановление на «Официальном интернет-портале правовой информации» (pravo.gov.ru).
4. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.
5. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Губернатора Брянской области Филипенко Ю.В.



А.В. Богомаз

Утверждено
постановлением Правительства
Брянской области
от 28 декабря 2020 г. № 696-п

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственных казенных учреждений
Брянской области в сфере хранения и складирования имущества
гражданской защиты населения

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Брянской области в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.2. Системы оплаты труда работников государственных казенных учреждений Брянской области в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения (далее – работников, учреждений), включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Законом Брянской области от 29 декабря 2014 года № 89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», нормативными правовыми актами Правительства Брянской области и настоящим Положением.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

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

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

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

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая размеры окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

1.6. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения в сфере хранения и складирования имущества гражданской защиты населения.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из расчета штатной численности работников и объема средств, предусмотренных исполнительному органу государственной власти, осуществляющему в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на оплату труда работников учреждений.

При формировании годового фонда оплаты труда работников предусматриваются следующие выплаты (в расчете на год):

должностные оклады – в размере 12 должностных окладов;

компенсационные выплаты – в размере 0,7 должностного оклада;

надбавка за интенсивность труда – в размере 0,7 должностного оклада;

надбавка за выслугу лет – в размере 2,4 должностного оклада;

премия за качественное выполнение работ – в размере 3,1 должностного оклада;

премиальные выплаты по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) – в размере 7,3 должностного оклада.

Фонд оплаты труда работников подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

изменения штатов (штатных расписаний);

существенных изменений условий оплаты труда.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников

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

Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

2.1.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), рублей
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий складом	7000
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	специалист по кадрам	12 000
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер	14 400
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	начальник технического отдела	15000

2.1.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Инженер-химик, инженер-дозиметрист	9000
Специалист в сфере закупок	12000
Начальник химико-радиометрической лаборатории	15000

2.1.3. Размеры окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих:

Разряд выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Оклад (руб.)
1 разряд	5645
2 разряд	6492
3 разряд	7645
4 разряд	8145
5 разряд	8960
6 разряд	9856

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

2.3. Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

III. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения, устанавливаемый в трудовом договоре, определяется в зависимости от сложности труда с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения.

3.2. Критерием для определения масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения является штатная численность работников.

Численность работников по штату	Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости
Свыше 400 человек	I
От 70 до 400 человек	II
До 70 человек	III

3.3. Размеры должностных окладов руководителей по группам учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости:

Группа учреждений в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Должностной оклад, рублей
I	31 000

II	26 000
III	21 000

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются с учетом сложности исполняемых трудовых (должностных) обязанностей на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя.

3.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

3.6. Выплаты стимулирующего характера руководителю устанавливаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, в соответствии с разделом V настоящего Положения в зависимости от исполнения целевых показателей эффективности работы, установленных для учреждения. Критерии оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения утверждаются исполнительным органом государственной власти, осуществляющим в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом V настоящего Положения.

3.7. Предельный уровень заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливается через определение соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год.

Среднемесячная заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячная заработная плата работников учреждения в целях определения предельного уровня соотношения рассчитывается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом Правительства Брянской области приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, на календарный год для каждого учреждения в зависимости от группы по масштабу управления, особенностям деятельности и значимости.

Группы учреждений в зависимости о т масштаба управления, особенностей деятельности и значимости	Предельный уровень соотношения среднемесячной зарботной платы руководителя и среднемесячной зарботной платы работников	Предельный уровень соотношения среднемесячной зарботной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной зарботной платы работников
I	до 5	до 4,5
II	до 4,5	до 4
III	до 4	до 3,5

При установлении условий оплаты труда руководителя учреждения исполнительный орган государственной власти, осуществляющий в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, должен исходить из необходимости обеспечения непревышения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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

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

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

Доплата производится по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 % оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты работникам устанавливаются работодателем локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, коллективным

и трудовым договорами. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то доплата не производится.

4.2.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 6.00) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты – 35 % оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

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

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

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

одинарной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

двойной части оклада (должностного оклада) за день или час работы – сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

V. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

5.1. В целях усиления заинтересованности работников учреждения в повышении качества, результативности и эффективности своей профессиональной деятельности работникам устанавливаются выплаты стимули-

рующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным нормативным правовым актом Правительства Брянской области.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимаются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность труда;

- премия за качественное выполнение работ;

- надбавка за выслугу лет;

- премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год).

5.3. Надбавка за интенсивность труда устанавливается ежемесячно в пределах фонда оплаты труда на основании оценки интенсивности и результатов работы, которая осуществляется в соответствии с порядком и критериями, установленными:

- для руководителя учреждения – локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

- для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении надбавки учитываются:

- сложность и напряженность работы, определяемые с учетом установленных норм труда;

- участие в выполнении срочных и неотложных поручений, а также работ, требующих повышенного внимания;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;

- непосредственное участие в реализации программ, мероприятий.

Конкретный размер надбавки определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в соответствии с достигнутым значением показателя интенсивности и результата работы и устанавливается:

- руководителю учреждения – приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

- остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

Размер надбавки может достигать 50 % оклада (должностного оклада).

5.4. Премия за качественное выполнение работ устанавливается работникам ежемесячно по результатам оценки качества выполняемых работ на основании критериев, устанавливаемых:

для руководителя учреждения – локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

для остальных работников – локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

При оценке качества выполняемых работ учитывается:

качественное выполнение должностных обязанностей;

соблюдение требований законодательства, административных регламентов, стандартов, технологий;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

обеспечение в установленные сроки выполнения приказов, распоряжений и поручений руководителя учреждения.

Премия за качественное выполнение работ работникам учреждения может достигать в размере 50 % оклада (должностного оклада) по результатам оценки качества выполняемых работ.

Конкретный размер премии определяется в процентном отношении к окладу (должностному окладу) в пределах фонда оплаты труда в соответствии с достигнутым значением показателя оценки качества и устанавливается:

руководителю учреждения – приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя;

остальным работникам – приказом руководителя учреждения.

5.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения и выплачивается ежемесячно. В стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, включается время работы в учреждениях сферы хранения и складирования имущества гражданской защиты населения, а также периоды государственной гражданской, военной, правоохранительной или муниципальной службы, периоды замещения государственных должностей субъектов Российской Федерации, а также муниципальных должностей, замещаемых на постоянной основе.

Стаж работы, дающий право на установление надбавки за выслугу лет, определяется комиссией учреждения по установлению стажа.

Основными документами для определения стажа работы являются трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, а для уволенных с военной службы в запас – военный билет.

Размеры надбавки к окладу за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 %;

от 3 лет до 5 лет – 10 %;

от 5 лет до 10 лет – 15 %;

от 10 лет до 15 лет – 20 %;

свыше 15 лет – 30 %.

Установление размера надбавки к окладу за выслугу лет руководителю учреждения производится в соответствии с приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения

функции и полномочия учредителя, остальным работникам – в соответствии с приказом руководителя учреждения.

5.6. Премии по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Премии по итогам работы выплачиваются в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

При определении размера премии учитываются:

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

достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;

участие в инновационной деятельности,

соблюдение трудовой дисциплины, внутреннего трудового распорядка;

Порядок и условия установления премиальных выплат по итогам работы за отчетный период определяется локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Критерии эффективности показателей работы и размер премиальной выплаты для руководителя учреждения определяются приказом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя, остальным работникам размер премиальной выплаты определяется приказом руководителя учреждения.

VI. Заключительные положения

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера (включая оказание материальной помощи). Порядок и условия осуществления выплат социального характера определяются коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения о выплатах социального характера, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Выплаты социального характера руководителю учреждения определяются локальным нормативным актом исполнительного органа государственной власти, осуществляющего в отношении учреждения функции и полномочия учредителя.

