



Правительство Нижегородской области

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

18.02.2020 № 131

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности "Исследование конъюнктуры рынка" (код 73.20.1)

Правительство Нижегородской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое Примерное положение об оплате труда работников государственных автономных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности "Исследование конъюнктуры рынка" (код 73.20.1).

2. Настоящее постановление вступает в силу по истечении 10 дней со дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2019 г.

И.о.Губернатора

Е.Б.Люлин

Подлинник электронного документа, подписанного ЭП,
хранится в системе электронного документооборота

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 038B379B1B6B08468216AA7700DA694AC0
Кому выдан: Люлин Евгений Борисович
Действителен: с 25.06.2019 до 25.06.2020

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Нижегородской области
от 18.02.2020 № 131

**Примерное положение
об оплате труда работников государственных автономных учреждений
Нижегородской области по виду экономической деятельности
"Исследование конъюнктуры рынка" (код 73.20.1)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 г. № 88-З "Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 г. № 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области".

Настоящее Примерное положение носит рекомендательный характер и разработано с целью использования государственными автономными учреждениями Нижегородской области по виду экономической деятельности "Исследование конъюнктуры рынка" (код 73.20.1).

Положение применяется при определении заработной платы работников государственных автономных учреждений (далее - Учреждение), функции и полномочия учредителя которого осуществляет министерство промышленности, торговли и предпринимательства Нижегородской области (далее – Учредитель, Министерство).

1.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

- б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 229 (далее - перечень видов выплат компенсационного характера);
- д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 г. № 230 (далее - перечень видов выплат стимулирующего характера);
- е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;
- ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;
- и) настоящего Положения.

1.3. Размеры минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются в размере не

ниже соответствующих минимальных размеров должностных окладов, минимальных размеров ставок заработной платы, установленных Правительством Нижегородской области.

1.4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), квалификационным уровням ПКГ, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

По должностям работников Учреждения, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителем Учреждения в зависимости от сложности труда в виде схем окладов (должностных окладов).

Применение выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

1.5. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации. Оплата труда работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

Если заработная плата, установленная работнику, складывается ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области, то производится гарантированная доплата до минимальной заработной платы, установленной на территории Нижегородской области региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

1.8. Штатная численность работников Учреждения устанавливается руководителем Учреждения, исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Штатное расписание Учреждения в соответствии с уставом Учреждения утверждается руководителем Учреждения по согласованию с Учредителем, являющимся главным распорядителем средств областного бюджета, и включает в себя все должности работников Учреждения.

1.9. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года

по решению Правительства Нижегородской области.

1.10. Работодатель при выплате заработной платы обязан извещать в письменной форме каждого работника учреждения:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

1.11. Учредитель Учреждения устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда подведомственного государственного Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

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

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а

также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

1.13. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на Министерство, а также обеспечивающих деятельность Министерства (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Министерстве.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Министерстве определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Министерстве, на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Министерстве, и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Министерством до директора учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения определяется путем деления объема бюджетных ассигнований

на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Сопоставление расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников Учреждений, указанных в настоящем пункте, осуществляется с расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, в Министерстве.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим разделом, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад, ставку заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.3. Основные условия оплаты труда.

Минимальные размеры должностных окладов, минимальные размеры ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности на основании отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих" и от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

2.4. Настоящим Положением работникам Учреждения, осуществляющим деятельность по должностям служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области от 23 сентября 2008 г. № 403 "О минимальных размерах окладов (минимальных размерах должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размерах ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области" (далее - постановление Правительства Нижегородской области № 403) минимальным размерам окладов (должностных окладов) по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих в зависимости от квалификационного уровня.

Квалификационные уровни, категории, должности служащих	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от занимаемой должности	Должностной оклад (руб.)
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада – 4 834 рубль		
1 квалификационный уровень: бухгалтер, экономист, менеджер по связям с общественностью, юрисконсульт, инженер-программист, инженер	1,28	6188
2 квалификационный уровень: 2 категории: бухгалтер, экономист, менеджер по связям с общественностью, юрисконсульт, инженер-программист, инженер	1,8	8701

3 квалификационный уровень: 1 категории: бухгалтер, экономист, менеджер по связям с общественностью, юрисконсульт, инженер-программист, инженер	2,57	12423
4 квалификационный уровень: Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3,15	15227
5 квалификационный уровень: главные специалисты (в отделах по направлениям): главный юрисконсульт	3,48	16822
Должности, не отнесенные к ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня" Минимальный размер должностного оклада – 4 834 рубля		
1 квалификационный уровень: начальник отдела, начальник сектора	2,75	13294

2.5. Применение повышающих коэффициентов к минимальному размеру должностного оклада по ПКГ образует должностной оклад и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в абсолютном и (или) процентном отношении к должностному окладу.

Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Работникам Учреждения, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.6. Работникам, осуществляющим деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к установленным постановлением Правительства Нижегородской области № 403 минимальным размерам ставок заработной платы по ПКГ общепромышленных профессий рабочих:

Квалификационный уровень, квалификационный разряд, профессия	Повышающий коэффициент по ПКГ в зависимости от	Повышающий коэффициент специфики Учреждения	Ставка заработной платы (руб.)
--	--	---	--------------------------------

		профессии		
Профессии, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" Минимальный размер ставки заработной платы - 3 923 руб.				
1	квалификационный уровень:	1,11	1,92	8 361
5	квалификационный разряд: водитель автомобиля			

Применение повышающего коэффициента в зависимости от профессии и повышающего коэффициента специфики Учреждения к минимальной ставке заработной платы образует ставку заработной платы и учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в абсолютном и (или) процентном отношении к ставке заработной платы.

Рабочим Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Рабочим Учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых:

в отношении руководителя Учреждения - Учредителем;

в отношении заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера - руководителем Учреждения.

3.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Условия оплаты труда руководителя Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329.

3.3. Размеры должностных окладов заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.4. Учредитель для поощрения руководителя Учреждения устанавливает выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности государственного учреждения и работы его руководителя, за соответствующий период.

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения устанавливается показатель роста средней заработной платы работников государственного учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с правовыми актами Правительства Нижегородской области.

В качестве показателя эффективности работы руководителя государственного учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с действующим законодательством).

3.5. Индексация (повышение) заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

3.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя Учреждения, заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера в процентах к должностному окладу или в абсолютных

размерах в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера.

3.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера) определяется учредителем Учреждения в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области.

Учредитель определяет размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителя и главного бухгалтера).

Определение среднемесячной заработной платы в указанных в настоящем пункте целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным

постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922.

3.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" в порядке, установленном постановлением Правительства Нижегородской области.

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы по ПКГ в процентах к должностным окладам, ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством, и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

4.2. Выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии со статьями 147, 149 – 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. № 573 "О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны".

5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в Учреждении устанавливаются следующие выплаты:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - за выслугу лет);
- премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя Учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения на соответствующий финансовый год, а также средств от приносящей доход деятельности.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе

формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6. Другие вопросы оплаты труда

В пределах средств фонда оплаты труда работникам Учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором.

7. Формирование фонда оплаты труда

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания в размере 38 должностных окладов (ставок заработной платы) по должностям (профессиям), предусмотренным штатным расписанием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
