



ПРАВИТЕЛЬСТВО РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.08.2019 № 554

г. Ростов-на-Дону

**Об оплате труда работников
государственного бюджетного учреждения
Ростовской области «Центр содействия развитию
имущественно-земельных отношений Ростовской области»,
подведомственного министерству имущественных и земельных отношений,
финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области**

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» Правительство Ростовской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центр содействия развитию имущественно-земельных отношений Ростовской области», подведомственного министерству имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области, по виду экономической деятельности «Управление финансовой деятельностью и деятельностью в сфере налогообложения», согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к отношениям, возникшим с 25 июня 2019 г.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Губернатора Ростовской области Изотова А.Ю.

Губернатор
Ростовской области



В.Ю. Голубев

Постановление вносит
министерство имущественных*
и земельных отношений,
финансового оздоровления
предприятий, организаций
Ростовской области

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного
бюджетного учреждения Ростовской области «Центр содействия
развитию имущественно-земельных отношений Ростовской области»,
подведомственного министерству имущественных и земельных отношений,
финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области,
по виду экономической деятельности «Управление финансовой
деятельностью и деятельностью в сфере налогообложения»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центр содействия развитию имущественно-земельных отношений Ростовской области», подведомственного министерству имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области, по виду экономической деятельности «Управление финансовой деятельностью и деятельностью в сфере налогообложения» (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного бюджетного учреждения Ростовской области «Центр содействия развитию имущественно-земельных отношений Ростовской области» (далее – государственное учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директора государственного учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников государственного учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание государственного учреждения утверждается правовым актом государственного учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного государственного учреждения.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется государственным учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственного учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год правовым актом министерства имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области и доводятся до государственного учреждения.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников государственного учреждения.

2.2.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
5-й квалификационный уровень	27 000	заместитель главного бухгалтера

2.2.2. Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

**Размеры
ставок заработной платы по ПКГ**

Профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд	11 200	уборщик служебных помещений
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд	12 000	водитель автомобиля

2.2.3. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

**Размеры
должностных окладов работников, занимающих должности руководителей
структурных подразделений и специалистов, не вошедшие в ПКГ**

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Ведущий специалист	16 500
Главный специалист	22 000
Начальник отдела	27 000
Начальник управления	34 000

**Раздел 3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера**

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директором государственного учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы государственного учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, 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.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.3.5. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.5. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование должностей (профессий) работников государственного учреждения и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В государственном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы для всех категорий работников государственного учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от результатов труда:

- директору учреждения – в размере до 55 процентов должностного оклада;
- заместителю директора учреждения – в размере до 50 процентов должностного оклада;
- главному бухгалтеру, начальнику управления – в размере до 45 процентов должностного оклада;
- заместителю главного бухгалтера, начальнику отдела – в размере до 40 процентов должностного оклада;

главному специалисту – в размере до 30 процентов должностного оклада;
ведущему специалисту – в размере до 20 процентов должностного оклада;
водителю автомобиля – в размере до 30 процентов ставки заработной платы;

уборщику служебных помещений – в размере до 20 процентов ставки заработной платы.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для работников государственного учреждения, за исключением директора, утверждаются правовым актом государственного учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам в размере до 60 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты за качество выполняемых работ для работников государственного учреждения, за исключением директора, утверждаются правовым актом государственного учреждения.

4.6. Выплата за выслугу лет устанавливается работникам государственного учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных органах, органах местного самоуправления, в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в государственном учреждении, или со дня представления работником документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам государственного учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются государственным учреждением самостоятельно и фиксируются в правовом акте государственного учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Премирование работников осуществляется на основании правового акта государственного учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование директора государственного учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным министерством имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Работникам государственного учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относится выплата за классность водителям автомобилей:

имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя;

имеющим 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**Раздел 5. Условия оплаты труда директора
государственного учреждения, заместителя директора
и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров
должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат
компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата директора государственного учреждения, заместителя директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада директора государственного учреждения устанавливается в соответствии с таблицей № 4.

Таблица № 4

**Размер должностного оклада
директора государственного учреждения**

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
Директор	48 000

5.3. Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада директора государственного учреждения в соответствии с правовым актом государственного учреждения.

5.4. С учетом условий труда директору государственного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения.

5.5. Директору государственного учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты выплачиваются директору государственного учреждения по решению министерства имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области с учетом достижения показателей государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности государственного учреждения и директора.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые директору государственного учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, производятся в соответствии с решением министерства имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области.

5.6. Директору государственного учреждения устанавливается предельное соотношение средней заработной платы директора по основной должности и средней заработной платы работников списочного состава государственного учреждения (без учета директора, заместителя директора и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

Предельное соотношение заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера по основной должности определяется путем снижения предельного соотношения, установленного директору, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера государственного учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава государственного учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава государственного учреждения. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директор и главный бухгалтер государственного учреждения.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам государственного учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам государственного учреждения и ее конкретных размерах принимает директор государственного учреждения на основании письменного заявления работника, директору государственного учреждения – министерство имущественных и земельных отношений, финансового оздоровления предприятий, организаций Ростовской области – на основании письменного заявления директора государственного учреждения.

6.2. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, утверждается локальным нормативным актом государственного учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

Начальник управления
документационного обеспечения
Правительства Ростовской области



Т.А. Родионченко