



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 29 октября 2020 года № 876-П

г. Саратов

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр развития Саратовской агломерации»

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области, в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» Правительство Саратовской области ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр развития Саратовской агломерации».

2. Министерству информации и печати области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

3. Настоящее постановление вступает в силу через десять дней после дня его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 12 октября 2020 года.

**Вице-губернатор Саратовской области –
Председатель Правительства
Саратовской области**



Р.В. Бусаргин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Саратовской области
от 29 октября 2020 года № 876-П

Положение

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр развития Саратовской агломерации»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр развития Саратовской агломерации», подведомственного управлению делами Правительства области (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда на основе должностных окладов работников Учреждения, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения.

Из средств областного бюджета сверх сумм, направляемых на выплату должностных окладов работникам Учреждения, предусматриваются средства (в расчете на календарный год):

на выплаты компенсационного характера – в размере 1 должностного оклада;

на выплаты стимулирующего характера – в размере 26,5 должностного оклада.

1.5. В структуре фонда оплаты труда на долю административно-управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40 процентов общего фонда оплаты труда.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

1.6. Оплата труда работников по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному

времени, в зависимости от выработки, выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2. Порядок формирования окладов

2.1. Должностные оклады (оклады) определяются с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) или с учетом профессиональных стандартов.

2.2. Должностные оклады работников Учреждения в разрезе административно-управленческого персонала (кроме заместителя руководителя Учреждения), основного и вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.3. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя определяются в разделе 3 настоящего Положения.

2.4. Изменение размеров должностных окладов работников Учреждения производится в порядке, установленном действующим законодательством.

3. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителя

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10 процентов ниже оклада руководителя Учреждения.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения и его заместителю устанавливаются в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

3.5. Руководителю Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется приказом управления делами Правительства области с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу.

3.6. Выплата за качество выполняемых работ включает ежемесячную

надбавку за качество выполняемых работ, устанавливаемую с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения, определяемых управлением делами Правительства области.

Максимальный размер надбавки за качество не может превышать шестисот трех процентов должностного оклада.

3.7. Премииальные выплаты по итогам работы включают:

премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются одновременно по итогам выполнения данных работ в размере, не превышающем восьми должностных окладов в год;

премии по итогам работы за квартал (год);

единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности.

Премия по итогам работы за квартал устанавливается в размере не более двух должностных окладов.

Премия по итогам работы за год устанавливается в размере не более восьми должностных окладов.

Порядок и размер премирования устанавливается приказом управления делами Правительства области. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу.

3.8. Максимальный размер единовременного премирования к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности не может превышать двух должностных окладов в год за счет экономии фонда оплаты труда.

3.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя Учреждения определяются приказом управления делами Правительства области.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

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);

надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством.

4.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включают в себя доплату к должностному окладу (окладу), устанавливаемую в порядке, определенном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);

доплату за расширение зон обслуживания;

доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;

доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплату за сверхурочную работу.

4.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

4.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет 40 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, но не ниже минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время, установленного законодательством.

4.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.6. Доплата за сверхурочную работу и ее размер устанавливается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

4.5. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством доплаты к должностным окладам (окладам) работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада без учета других надбавок и доплат.

4.6. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Размер выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Для принятия решения об установлении работникам Учреждения выплат стимулирующего характера создается комиссия, в состав которой входят члены представительного органа работников (по согласованию).

5.2. Выплата за качество выполняемых работ включает ежемесячную надбавку за качество выполняемых работ, устанавливаемую с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых руководителем Учреждения с учетом рекомендаций управления делами Правительства области и мнения представительных органов работников Учреждения.

Максимальный размер надбавки за качество не может превышать одного должностного оклада.

5.3. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных, непредвиденных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения данных работ в размере, не превышающем одного должностного оклада за счет экономии фонда оплаты труда;

- премии по итогам работы за месяц (год);

- единовременные премии к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности.

Премия по итогам работы за месяц устанавливается в размере не более 40 процентов должностного оклада.

Премия по итогам работы за год устанавливается в размере не более одного должностного оклада за счет экономии фонда оплаты труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу.

5.4. Максимальный размер единовременного премирования работника к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности не может превышать двух должностных окладов в год за счет экономии фонда оплаты труда.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
Саратовской области «Центр развития
Саратовской агломерации»

**Должностные оклады
работников государственного казенного учреждения Саратовской
области «Центр развития Саратовской агломерации»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Административно-управленческий персонал		
1.	Директор	29305
Вспомогательный персонал		
2.	Бухгалтер, 5 уровень квалификации	17995
Основной персонал		
3.	Начальник отдела	20327
4.	Эксперт	15744
5.	Юрисконсульт	14067

Примечание: должность заместителя директора относится к основному персоналу.
