



**ПРАВИТЕЛЬСТВО  
ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

25.07.2019

№ 293-пп

г. Тверь

**Об оплате труда работников  
государственного казенного учреждения Тверской области  
«Организатор перевозок Тверской области»**

В соответствии со статьями 135 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 4 закона Тверской области от 29.12.2004 № 88-ЗО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тверской области» и постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008 № 454-па «О системе оплаты труда в государственных учреждениях Тверской области» Правительство Тверской области постановляет:

1. Установить и ввести в государственном казенном учреждении Тверской области «Организатор перевозок Тверской области» систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда работников в государственном казенном учреждении Тверской области «Организатор перевозок Тверской области» (прилагается).

3. Оплата труда в государственном казенном учреждении Тверской области «Организатор перевозок Тверской области» осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству транспорта Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее вступления в силу закона Тверской области

об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период, предусматривающего соответствующие бюджетные ассигнования.

**Губернатор  
Тверской области**



**И.М. Руденя**

Приложение  
к постановлению Правительства  
Тверской области  
от 25.07.2019 № 293-пп

Положение  
об оплате труда работников в государственном казенном  
учреждении Тверской области «Организатор перевозок Тверской области»

Раздел I  
Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников в государственном казенном учреждении Тверской области «Организатор перевозок Тверской области» (далее – Положение) разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда работников в государственном казенном учреждении Тверской области «Организатор перевозок Тверской области» (далее – Учреждение). Под работниками понимаются работники Учреждения, занимающие должности руководителей, специалистов и служащих. Работникам назначается должностной оклад.

3. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых должностных окладов по профессиональным классификационным группам (далее – ПКГ) должностные оклады работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых должностных окладов, установленных Положением.

5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

6. Заработная плата работников Учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения, предельным размером не ограничивается.

Уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения устанавливается в следующих пределах:

1) для руководителя Учреждения – в кратности до 3 (среднемесячная заработная плата руководителя не должна превышать трехкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

2) для заместителя руководителя Учреждения – в кратности до 2,5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя не должна превышать более чем в два с половиной раза размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения);

3) для главного бухгалтера Учреждения – в кратности до 2 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать двухкратный размер среднемесячной заработной платы работников Учреждения).

Среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников Учреждения формируется за счет всех источников финансового обеспечения без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и рассчитывается за календарный год.

7. Заработная плата работника Учреждения за месяц не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

## Раздел II

### Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения

8. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей к квалификационным уровням ПКГ, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	
Секретарь	10 075
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	
5 квалификационный уровень	

Главные специалисты в отделах	16 530
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	
Начальники отделов	18 857

9. В зависимости от условий труда работникам устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV настоящего Положения.

10. Работникам с целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) единовременная поощрительная выплата;
- 5) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

### Раздел III

#### Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

11. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 29 076 рублей.

12. Должностные оклады заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

13. В зависимости от условий труда руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения производятся следующие компенсационные выплаты:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу.

Порядок и условия установления компенсационных выплат указаны в разделе IV настоящего Положения.

14. С целью стимулирования качественного результата труда и повышения эффективности осуществления профессиональной деятельности и поощрения за выполненную работу руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) единовременная поощрительная выплата;
- 5) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Порядок и условия установления стимулирующих выплат указаны в разделе V настоящего Положения.

#### Раздел IV

##### Порядок и условия установления компенсационных выплат

15. К компенсационным выплатам относятся следующие доплаты и надбавки:

- 1) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 2) доплата за совмещение должностей;
- 3) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 4) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 5) доплата за сверхурочную работу.

16. Перечень компенсационных выплат, размер и условия их осуществления фиксируются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах Учреждения.

17. Надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы устанавливается работникам по решению руководителя Учреждения

к должностному окладу работников в размерах и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, но не более 200 процентов от должностного оклада.

Решение об установлении и размерах надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы руководителю Учреждения, заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения принимается Министерством транспорта Тверской области, но не более 200 процентов от должностного оклада.

18. Доплата за совмещение должностей устанавливается работнику при совмещении им должностей. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 70 процентов от должностного оклада.

19. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более чем 70 процентов от должностного оклада. Доплата осуществляется на основании локального нормативного акта Учреждения.

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

21. Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере часовой ставки должностного оклада.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются 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.

Доплата за сверхурочную работу работникам, привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

## Раздел V

## Порядок и условия установления стимулирующих выплат

22. К стимулирующим выплатам относятся следующие доплаты, надбавки и иные поощрительные выплаты:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- 3) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) единовременная поощрительная выплата;
- 5) единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

23. Поощрительные выплаты устанавливаются:

- 1) заместителю руководителя, главному бухгалтеру – руководителем Учреждения;
- 2) руководителям структурных подразделений Учреждения – руководителем Учреждения по представлению заместителя руководителя Учреждения;
- 3) остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения, – руководителем Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения;
- 4) размеры поощрительных выплат руководителю Учреждения устанавливаются Министерством транспорта Тверской области.

24. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в должностях, соответствующих должностям, занимаемым в Учреждении, в следующем размере:

- 1) 10 процентов от должностного оклада – при выслуге лет от 1 года до 5 лет;
- 2) 15 процентов от должностного оклада – при выслуге лет от 5 лет до 10 лет;
- 3) 20 процентов от должностного оклада – при выслуге лет от 10 лет до 15 лет;
- 4) 30 процентов от должностного оклада – при выслуге лет свыше 15 лет.

При установлении указанного стажа работы учитывается предшествующая трудовая деятельность на предприятиях, в учреждениях, опыт и знание работы в которых необходимы для выполнения должностных обязанностей в соответствии с должностными обязанностями работника Учреждения.

Назначение ежемесячной надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя по представлению комиссии Учреждения по установлению стажа работы.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет назначается только по основной должности.

25. Поощрительные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам устанавливаются с целью поощрения работников за общие результаты труда, а также с учетом выполнения качественных и количественных показателей, устанавливаемых локальными нормативными актами Учреждения, в пределах утвержденного фонда оплаты труда, с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени в размере не более 100 процентов от должностного оклада работника.

Примерный перечень показателей для установления поощрительных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) работникам утверждается правовым актом Министерства транспорта Тверской области.

26. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда, но не более чем 150 процентов от должностного оклада.

27. Единовременная поощрительная выплата устанавливается работникам к профессиональному празднику. Порядок и условия единовременной стимулирующей выплаты устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения. Максимальный размер единовременной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов от должностного оклада работника.

28. Единовременная поощрительная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работникам устанавливается в размере трех должностных окладов и выплачивается работникам один раз в год. В случае если работник принят на работу либо уволен в течение текущего календарного года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

В случае увольнения работника в текущем календарном году, если данная выплата уже была получена, производится перерасчет суммы полученной выплаты пропорционально фактически отработанному времени в текущем календарном году.

## Раздел VI

### Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

29. Фонд оплаты труда работников определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству транспорта Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

30. Годовой фонд оплаты труда работников Учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов, служащих, формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- 1) должностных окладов – в размере 12 должностных окладов;
- 2) компенсационного характера – в размере 14 должностных окладов;

3) стимулирующего характера – в размере 14 должностных окладов.

31. Руководитель Учреждения при необходимости вправе перераспределять средства между выплатами, предусмотренными подпунктами 2, 3 пункта 30 настоящего раздела, с учетом безусловного обеспечения выплат компенсационного характера, установленных в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

32. Фонд оплаты труда работников Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

1) увеличения (индексации) должностных окладов;

2) изменения структуры и (или) штатной численности Учреждения (штатного расписания, перечней ПКГ);

3) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда работников Учреждения.