



ПРАВИТЕЛЬСТВО КАЛИНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПО С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 24 июня 2019 г. № 424
Калининград

О вопросах оплаты труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по изучению общественного мнения»

В соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Калининградской области от 28 января 2009 года № 18 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Калининградской области» и с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 года, протокол № 12, Правительство Калининградской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить прилагаемое примерное положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по изучению общественного мнения».

2. Установить перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу государственного автономного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по изучению общественного мнения», согласно приложению.

3. Постановление вступает в силу по истечении десяти дней после дня его официального опубликования.

Губернатор
Калининградской области



А.А. Алиханов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Правительства
Калининградской области
от 24 июня 2019 г. № 424

П Р И М Е Р Н О Е П О Л О Ж Е Н И Е
об оплате труда работников государственного
автономного учреждения Калининградской области, находящегося
в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской
области, по виду экономической деятельности «Деятельность
по изучению общественного мнения»

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Калининградской области, находящегося в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской области, по виду экономической деятельности «Деятельность по изучению общественного мнения» (код 73.20.2 по Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности, утвержденному приказом Росстандарта от 31 января 2014 года №14-ст), (далее – учреждение) утверждается приказом руководителя учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии). При этом конкретные размеры окладов устанавливаются локальным нормативным актом учреждения самостоятельно, но не ниже минимальных, установленных настоящим положением.

2. Настоящее примерное положение включает:

- 1) основные условия оплаты труда работников учреждения;
- 2) порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- 3) порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- 4) условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера;
- 5) другие вопросы оплаты труда.

3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год за счет средств субсидии, предоставляемой из областного бюджета на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждения в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

5. Работникам учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы в учреждении и других факторов

могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам. Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новые оклады и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

6. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Калининградской области.

7. Оплата труда работников учреждений, 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 должности.

8. Оплата труда работников учреждения, включающая оклады, повышающие коэффициенты к окладам, компенсационные, стимулирующие выплаты, не ограничивается предельными размерами и производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

РАЗДЕЛ II. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Глава 1. Основные условия оплаты труда

9. Заработная плата работников учреждения включает:

- 1) оклад;
- 2) повышающий коэффициент к окладу;
- 3) выплаты компенсационного характера;
- 4) выплаты стимулирующего характера.

10. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н (таблица 1).

Таблица 1

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	2	3
1	Общеотраслевые должности служащих первого квалификационного уровня	9 700,00
2	Общеотраслевые должности служащих второго квалификационного уровня	10 500,00

1	2	3
3	Общепрофессиональные должности служащих третьего квалификационного уровня	11700,00
4	Общепрофессиональные должности служащих четвертого квалификационного уровня	18 100,00

11. Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников телевидения (радиовещания) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников телевидения (радиовещания), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 341н (таблица 2).

Таблица 2

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня	11700,00

12. Рекомендуемые минимальные размеры окладов по должностям работников печатных средств массовой информации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников печатных средств массовой информации, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18 июля 2008 года № 342н (таблица 3).

Таблица 3

№ п/п	ПКГ	Рекомендуемый минимальный размер оклада, рублей
1	Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня	11700,00

13. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладу:

- 1) повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;
- 2) персонального повышающего коэффициента к окладу.

14. Установление повышающих коэффициентов к окладам производится приказом руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда учреждения.

15. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

16. Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

17. Повышающий коэффициент к окладу не применяется к окладу руководителя учреждения и к окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя учреждения.

18. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по квалификационным уровням представлены в таблице 4.

Таблица 4

№ п/п	ПКГ	Квалификационный уровень	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов
1	Первая	Первый	До 0,10
		Второй	До 0,11
2	Вторая	Первый	До 0,12
		Второй	До 0,15
		Третий	До 0,17
		Четвертый	До 0,18
		Пятый	До 0,20
3	Третья	Первый	До 0,12
		Второй	До 0,17
		Третий	До 0,18
		Четвертый	До 0,19
		Пятый	До 0,20
4	Четвертая	Первый	До 0,15
		Второй	До 0,18
5	Руководители структурных подразделений	Первый	До 0,18
		Второй	До 0,19
		Третий	До 0,20

19. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен отдельным работникам учреждения в целях:

1) выполнения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Калининградской области;

2) недопущения снижения уровня средней заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера) работнику учреждения при изменении существующей системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

20. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах оформляется приказом руководителя учреждения в отношении конкретного работника в пределах установленного фонда оплаты труда.

21. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 2 настоящего раздела.

22. Работникам учреждения выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 настоящего раздела.

Глава 2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

23. Выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам учреждения при наличии оснований.

24. Размер выплат компенсационного характера конкретному работнику устанавливается на основании приказа руководителя учреждения.

25. Конкретный размер компенсационных выплат работнику определяется в трудовом договоре.

26. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822, работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

1) 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 других работ, отклоняющихся от нормальных);

2) надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

27. За совмещение профессий работнику учреждения может быть установлена доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

28. Доплата за расширение зон обслуживания может быть установлена работнику учреждения 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.

29. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, может быть установлена работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него исполнения 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.

30. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

31. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской

Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

32. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором.

33. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году, зависящее от установленной продолжительности рабочей недели.

34. Повышенная оплата работникам учреждения за привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата сверхурочной работы производится по приказу руководителя учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

35. По желанию работника, работающего 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.

36. Оплата сверхурочной работы за первые два часа работы осуществляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

37. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день, сверхурочной работы могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии), трудовым договором.

38. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречивание и рассекречивание, а также за работу с шифрами устанавливается в размере и порядке, определенными законодательством Российской Федерации.

Глава 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

39. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 818, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) выплаты за качество выполняемых работ;
- 3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

40. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником своих обязанностей в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- 4) достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;
- 5) качественная подготовка и сдача отчетности;
- 6) участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

41. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется работникам учреждения с учетом:

- 1) интенсивности и напряженности работы;
- 2) выполнения срочных работ;
- 3) особого режима работы;
- 4) организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

42. Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ может определяться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

43. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются с учетом критериев, установленных положением об оплате труда и позволяющих оценить результативность и качество деятельности работника учреждения, на основании решения комиссии учреждения по оценке эффективности и результативности деятельности.

44. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от стажа работы в данном учреждении, но не ниже рекомендуемого размера выплаты, приведенного в таблице 5.

Таблица 5

№ п/п	Стаж работы в учреждении, лет	Рекомендуемый размер выплаты, %
1	От 1 до 5	10
2	От 5 до 10	15
3	От 10 до 15	20
4	Свыше 15	30

45. В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, может быть включено время работы в государственных органах, органах местного самоуправления.

46. Размеры премиальных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер премии по итогам работы не ограничен.

47. Лицам, отработавшим неполный рабочий период (за месяц, квартал, год), выплаты стимулирующего характера выплачиваются за фактически отработанное время.

48. При определении показателей эффективности деятельности работников учреждения из числа основного персонала должны учитываться:

1) соблюдение трудовой дисциплины и надлежащее исполнение трудовых обязанностей;

2) соблюдение положений кодекса профессиональной этики;

3) инициатива, проявленная работником при выполнении своих обязанностей;

4) разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию материалов и энергетических ресурсов;

5) освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;

6) проведение мероприятий по улучшению условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности.

49. Рекомендуемые критерии (показатели) оценки деятельности работников учреждения представлены в таблице 6.

Таблица 6

№ п/п	Рекомендуемые критерии (показатели) оценки	Оценка выполнения работы	Количество баллов
1	Интенсивность и напряженность работы; оперативное выполнение поручений руководства	Полное Частичное Невыполнение	30 15 0
2	Инициатива, проявленная работником при выполнении своих обязанностей; разработка и внедрение мероприятий, направленных на экономию и эффективное использование бюджетных средств	Полное Частичное Невыполнение	10 5 0
3	Своевременное представление установленных форм отчетности и исполнение административных решений; предоставление срочной информации по запросу вышестоящих и надзорных органов; выполнение работ по поручению руководителя, не входящих в должностные обязанности	Полное Частичное Невыполнение	30 15 0
4	Качественное выполнение полного объема работ, определенных трудовым договором; оперативное выполнение разовых поручений прямого руководства; высокая результативность выполнения своих функциональных обязанностей	Полное Частичное Невыполнение	30 15 0

Конкретные критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом достижения целей и показателей эффективности деятельности учреждения.

50. Стимулирующие выплаты работникам учреждения производятся по приказу руководителя учреждения на основании решения комиссии в пределах фонда оплаты труда учреждения, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год.

РАЗДЕЛ III. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

51. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

52. Размер оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором (эффективным контрактом), заключаемым с Правительством Калининградской области.

53. Оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения.

54. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 2 раздела II настоящего примерного положения.

55. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и работников учреждения устанавливается кратным 4, заместителей руководителя, главного бухгалтера – кратным 3.

56. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

57. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии со следующими целевыми показателями оценки эффективности и результативности деятельности руководителя учреждения:

1) выполнение государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

2) повышение качества и эффективности оказания государственных услуг и выполнения работ;

3) обеспечение соблюдения законодательства Российской Федерации при выполнении финансово-хозяйственных операций, в том числе по своевременной и в полном объеме уплате всех налогов и сборов, а также представление отчетности в порядке и в сроки, которые установлены законодательством Российской Федерации;

4) отсутствие просроченной кредиторской задолженности;

5) оптимизация финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

6) рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом;

7) выполнение квоты по приему на работу инвалидов;

8) выполнение иных обязанностей, предусмотренных законодательством Калининградской области.

58. Размеры, порядок и критерии премирования руководителя учреждения ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору между Правительством Калининградской области и руководителем учреждения.

59. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные главой 3 раздела II настоящего примерного положения.

60. Выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера устанавливаются заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

61. Выплаты стимулирующего характера по итогам месяца, квартала, года выплачиваются руководителю учреждения на основании приказа Руководителя аппарата Правительства Калининградской области.

РАЗДЕЛ IV. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

62. Работникам учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера, может оказываться материальная помощь в размере одного оклада в год за счет экономии фонда оплаты труда учреждения.

63. Оказание материальной помощи работникам учреждения осуществляется в случаях и в порядке, которые установлены положением об оплате труда учреждения.

64. Материальная помощь выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к постановлению Правительства
Калининградской области
от 24 июня 2019 г. № 424

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**должностей, относимых к административно-управленческому
персоналу государственного автономного
учреждения Калининградской области, находящегося
в ведомственной подчиненности Правительству Калининградской
области, по виду экономической деятельности «Деятельность по
изучению общественного мнения»**

Административно-управленческий персонал

1. Директор.
2. Заместитель директора – начальник информационного отдела.
3. Заместитель директора – начальник аналитического отдела.
4. Главный бухгалтер.