



АДМИНИСТРАЦИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

19.08.2011

№ 541

г. Ростов-на-Дону

О внесении изменений
в постановление Администрации
Ростовской области от 16.10.2008 № 506

В целях упорядочения условий оплаты труда работников областных государственных учреждений

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации Ростовской области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» изменения согласно приложению.

2. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и применяется к правоотношениям, возникшим с 4 мая 2011 г.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя Главы Администрации (Губернатора) области Гончарова В.Г.

Глава Администрации
(Губернатор) области



В.Ю. Голубев

Постановление вносит
министерство информационных
технологий и связи области

Приложение
к постановлению
Администрации
Ростовской области
от 19.08.2011 № 541

ИЗМЕНЕНИЯ,
вносимые в постановление Администрации
Ростовской области от 16.10.2008 № 506 «О системе оплаты
труда работников областных государственных учреждений»

1. Пункт 3 дополнить подпунктом 3.23 следующего содержания:
«3.23. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Ростовской области «Региональный центр информационных систем» (приложение № 23).».
2. Графу 3 пункта 1 таблицы приложения № 5 дополнить абзацем следующего содержания:
«государственное автономное учреждение Ростовской области «Региональный центр информационных систем».
3. Дополнить приложением № 23 следующего содержания:

«Приложение № 23
к постановлению
Администрации
Ростовской области
от 16.10.2008 № 506

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников государственного
автономного учреждения Ростовской области
«Региональный центр информационных систем»

Общие положения

1. Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения Ростовской области «Региональный центр информационных систем» (далее – учреждение) включает в себя:
 - размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам и критерии их установления;
 - условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением № 4 к настоящему постановлению.

6. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

7. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений

1.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, в том числе:

1.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих третьего уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 3-й квалификационный уровень | администратор системный (администратор баз данных) | 4 945 |

1.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности служащих четвертого уровня»:

| № п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование должностей | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалификационный уровень | заведующий сектором | 5 720 |
| 2. | 3-й квалификационный уровень | начальник отдела, определяющего политику по профилю деятельности учреждения | 6 625 |

1.2. Размер должностного оклада заместителя начальника отдела устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада начальника отдела.

1.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

1.4. С учетом условий труда специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

1.5. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие)

2.1. Рабочим учреждения с учетом профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов устанавливается персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы в размере до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к ставке заработной платы носят стимулирующий характер.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новой ставки и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы.

Персональный повышающий коэффициент к ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

2.3. Рабочим устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Раздел 3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Размер должностного оклада директора учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

| № п/п | Номер квалификационной группы | Тип учреждения | Размер должностного оклада (рублей) |
|-------|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-я квалификационная группа | государственное автономное учреждение Ростовской области «Региональный центр информационных систем» | 12 300 |

3.2. Размеры должностных окладов заместителя директора и главного бухгалтера устанавливаются ниже размера должностного оклада директора учреждения на 10 и 20 процентов соответственно.

3.3. Директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливается персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами: директору учреждения – министром информационных технологий и связи области; заместителю директора и главному бухгалтеру – директором учреждения по согласованию с министерством информационных технологий и связи области.

Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

3.4. С учетом условий труда директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.5. Директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.6. Директору учреждения устанавливается предельная кратность дохода (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения в размере до 3. Конкретный размер кратности дохода директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода директора учреждения к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителя директора учреждения и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Раздел 4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера и порядком их установления в областных государственных учреждениях, утвержденными приложением № 2 к настоящему постановлению, работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.4. Выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

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

4.4.3. 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.

Доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в процентах к должностному окладу. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление доплат производится за:

совмещение должностей, расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

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. Доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном нормативном акте учреждения.

4.5. Надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных действующим законодательством Российской Федерации и Ростовской области.

Средства на осуществление выплаты надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в областных государственных учреждениях согласно приложению № 3 к настоящему постановлению работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц).

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.3. Выплаты за интенсивность работы осуществляются работникам учреждения в размере до 150 процентов.

5.4. Выплаты за высокие результаты работы осуществляются работникам в размере до 150 процентов.

5.5. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются работникам в размере до 100 процентов.

5.6. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание (нагрудный знак) по основному профилю профессиональной деятельности:

при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 30 процентов должностного оклада;

при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;

награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени доктора наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ при наличии ученой степени кандидата наук устанавливается при присуждении ученой степени с даты принятия решения диссертационного совета после принятия решения Высшим аттестационным комитетом министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома.

Надбавка за качество выполняемых работ имеющим почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

5.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

5.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет составляют:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет – 0,30.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента.

5.8. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование директора учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

5.8.1. Премирование работников учреждения осуществляется по решению директора учреждения на основе показателей и условий премирования, предусмотренных в Положении о премировании, утверждаемом локальным нормативным актом по учреждению.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

5.8.2. Премирование директора учреждения осуществляется по решению министерства информационных технологий и связи области с учетом целевого показателя эффективности деятельности учреждения – обеспечения выполнения договоров и обязательств учреждения.

5.8.3. Премия по итогам работы производится с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

5.9. Учреждение вправе в соответствии с локальными нормативными актами выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в пределах финансовых возможностей.

5.10. Средства на осуществление выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается директором учреждения на основании письменного заявления работника, директору учреждения – по решению министерства информационных технологий и связи области.

6.2. 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 раздельно по каждой из должностей.

Начальник общего отдела
Администрации области

М.В. Фишкин».

Начальник общего отдела
Администрации области



М.В. Фишкин