



ПРАВИТЕЛЬСТВО ИВАНОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 22.06.2011 № 215 -п
г. Иваново

О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», в целях установления системы оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области, Правительство Ивановской области **п о с т а н о в л я е т**:

1. Ввести с 03.05.2011 новую систему оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области.

2. Утвердить Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области (прилагается).

3. Руководителям государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области, разработать и утвердить положения об оплате труда работников соответствующих учреждений.

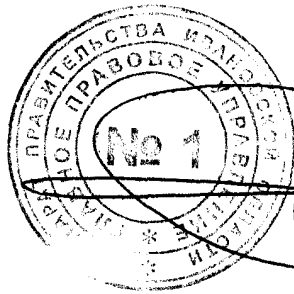
4. Финансовое обеспечение мероприятий по реализации настоящего постановления осуществлять в пределах бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций государственных учреждений, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области, в части оплаты труда работников данных учреждений, предусмотренных на соответствующий год управлению по информатизации Ивановской области в областном бюджете.

5. Управлению по информатизации Ивановской области давать разъяснения подведомственным государственным учреждениям Ивановской области по вопросам реализации настоящего постановления.

6. Настоящее постановление вступает в силу через 10 дней после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 03.05.2011.

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Ивановской области, руководителя аппарата Правительства Ивановской области Герасимчука В.В.

**Губернатор
Ивановской области**



A handwritten signature in black ink, appearing to be "М.А. Мень", written over the stamp and extending to the right.

М.А. Мень

**Типовое положение о системе оплаты труда работников
государственных учреждений Ивановской области, подведомственных
управлению по информатизации Ивановской области**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Типовое положение о системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области (далее — Типовое положение), разработано в соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ивановской области от 27.10.2008 № 117-ОЗ «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области», постановлением Правительства Ивановской области от 30.10.2008 № 285-п «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области и органов государственной власти Ивановской области».

Типовое положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области.

1.2. Настоящее Типовое положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области (далее - учреждения).

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня основных видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Ивановской области;
- перечня основных видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Ивановской области;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается в целях повышения:

- эффективности работы;
- уровня заработной платы работников учреждения;
- мотивации работников к качественному результату труда;
- кадровой обеспеченности учреждения, в том числе путем создания условий для привлечения высококвалифицированных специалистов.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. В случае если установленная в соответствии с настоящим Типовым положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Определение порядка и условий оплаты труда работников учреждений основано на принципах:

а) верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов и норм международного права на всей территории Российской Федерации.

Размеры и условия оплаты труда работников учреждений не могут быть снижены и (или) ухудшены по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и решениями органов местного самоуправления;

б) установление в учреждениях систем оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, включая фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (норму часов педагогической работы за ставку заработной платы), а также размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, размеры выплат стимулирующего характера;

в) обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

г) обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

д) обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

2.2. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются руководителями учреждений на основе размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям.

Минимальные оклады (минимальные должностные оклады) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно приложению 1 к настоящему Типовому положению.

2.4. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу).

2.5. Работникам учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в соответствии с трудовым законодательством: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей); расширение зон обслуживания; увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочная

работа; работа в ночное время; работа в выходные и нерабочие праздничные дни) и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более 50 процентов оклада (должностного оклада) отсутствующего работника независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

3. Порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера

3.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении применяются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- б) премиальные выплаты по итогам работы.

3.2. Размеры видов выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнение задач,

стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых фондом оплаты труда.

3.3. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения по предложению, представленному главным бухгалтером учреждения, в пределах средств на оплату труда, предусмотренных бюджетной сметой на очередной финансовый год.

3.4. Размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) и не может превышать 100 процентов размера оклада (должностного оклада) работника.

3.5. Конкретный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты работы определяется с учетом следующих показателей деятельности работников:

- оперативность выполнения задач;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- творческий подход, освоение новых методов, приемов работы;
- соблюдение трудовой дисциплины и служебного распорядка учреждения.

3.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.7. Премияльная выплата по итогам работы может выплачиваться по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы с учетом показателей, входящих в систему оценки эффективности деятельности работников учреждения.

При премировании учитываются:

- 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;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- отсутствие нарушений трудовой дисциплины и служебного распорядка учреждения.

Конкретный размер премияльной выплаты по итогам работы утверждается руководителем учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

4. Условия оплаты труда руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений

4.1. Заработная плата руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается начальником управления по информатизации Ивановской области.

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, согласно приложению 2 к настоящему Типовому положению и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

При невозможности определения средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, определение размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 02.04.2008 № 158н «Об утверждении разъяснения по отдельным вопросам установления должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

4.3. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются руководителями учреждений на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

4.4. С учетом условий труда для руководителя учреждения начальником управления по информатизации Ивановской области, для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения руководителем этого учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, указанные в разделе 2 настоящего Положения, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

4.5. Порядок и условия стимулирования труда руководителей государственных учреждений Ивановской области, подведомственных управлению по информатизации Ивановской области, их заместителей и

главных бухгалтеров устанавливаются локальными актами управления по информатизации Ивановской области.

Руководителям учреждений, заместителям руководителей учреждений, главным бухгалтерам учреждений могут производиться выплаты за интенсивность, высокие показатели работы в процентах к окладу (должностному окладу) в размере до 35 процентов размера оклада (должностного оклада) руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений.

Выплаты стимулирующего характера предназначены для увеличения заинтересованности руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в повышении результативности своей профессиональной деятельности, в качественном результате своего труда, своевременного выполнения своих должностных обязанностей и поощрения их за выполненную надлежащим образом работу.

4.6. Руководителям учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование руководителей учреждений осуществляется по решению начальника управления по информатизации Ивановской области.

Премия по итогам работы предусматривается с целью поощрения руководителей учреждений за общие результаты труда по итогам соответствующего периода времени. Премирование осуществляется по результатам подведения итогов работы учреждения. Премия может быть установлена как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении. За основу подведения итогов берется оценка целевых показателей эффективности работы учреждения. Основным показателем деятельности учреждений является качественное, своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по обеспечению уставной деятельности. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

4.7. Заместителям руководителей и главным бухгалтерам учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Премирование заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется по решению руководителей учреждений. Премия по итогам работы может быть установлена как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном выражении. Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

5. Другие вопросы оплаты труда

В целях дополнительного материального стимулирования работников учреждений устанавливается материальная помощь в размере 2 должностных окладов.

Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений.

Приложение 1
к Типовому положению

**Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов) и
повышающих коэффициентов по занимаемым должностям
(установленных на основе отнесения их к профессиональным
квалификационным группам) работников государственных учреждений
Ивановской области, подведомственных управлению
по информатизации Ивановской области**

№ п/п	Наименование должности	ПКГ общеотраслевых профессий	Квалификационные уровни	Минимальный оклад (минимальный должностной оклад)
1	Инженер-программист	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	5238,00
2	Инженер-программист II категории	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	2	5664,80
3	Инженер-программист I категории	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	3	6014,00
4	Ведущий инженер-программист	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	4	7178,00

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, относимых к основному персоналу,
для расчета средней заработной платы и определения размеров
должностных окладов руководителей государственных учреждений
Ивановской области, подведомственных управлению
по информатизации Ивановской области

Инженер-программист.
Инженер-программист II категории.
Инженер-программист I категории.
Ведущий инженер-программист.