МИНИСТЕРСТВО ЭНЕРГЕТИКИ И ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО КОМПЛЕКСА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

ПРИКАЗ

12 января 2021 г. № 1-п

г. Омск

О системе оплаты труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

В соответствии со статьями 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 1 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений в Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п, приказываю:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса» согласно приложению к настоящему приказу.

2. Рекомендовать директору автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса» внести изменения в действующее положение об оплате труда в соответствии с настоящим приказом.

Министр А.В. Гаак

Приложение
к приказу Министерства энергетики и жилищно-коммунального комплекса Омской области
от 12 января 2021 г. № 1-п

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение устанавливает условия оплаты труда работников, в том числе директора, его заместителей и главного бухгалтера, автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса» (далее — учреждение), находящегося в ведении Министерства энергетики и жилищно-коммунального комплекса Омской области (далее — Министерство) в том числе:

1) рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих, применяемых в учреждении;

2) условия осуществления и размеры компенсационных, стимулирующих выплат работникам учреждения.

2. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры являются обязательными для включения в трудовые договоры с работником учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке внутреннего совместительства, производится раздельно по каждой из указанных должностей.

4. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, рассчитываемого исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке из областного бюджета, а также иных источников в соответствии с законодательством.

5. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40 процентов.

6. Оплата труда каждого работника учреждения зависит от требований к профессиональной подготовке и уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7. Размер оплаты труда работника учреждения за месяц не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением «О минимальной заработной плате в Омской области», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

8. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения.

9. Расчет средней заработной платы осуществляется 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».

II. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

10. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы, определены в приложении № 1 к настоящему Примерному положению.

11. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы, определены в приложении № 2 к настоящему Примерному положению.

III. Условия осуществления и размеры компенсационных выплат работникам учреждения

12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды компенсационных выплат:

1) выплаты по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) иные компенсационные выплаты в соответствии с законодательством.

13. Размер районного коэффициента составляет 15 процентов и начисляется на всю сумму заработной платы.

14. Размер доплат за совмещение профессий, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При выполнении работником работ с различной квалификацией его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором (при наличии), 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.

16. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере.

Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом или трудовым договором.

17. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата труда производится не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

2) работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором (при наличии), локальным нормативным актом или трудовым договором.

18. Компенсационные выплаты (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаются в процентном отношении к окладу или в абсолютных размерах в пределах фонда оплаты труда.

IV. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

19. В целях стимулирования качественных результатов труда и поощрения работников учреждения, за исключением директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, за выполненную работу могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты:

1) вознаграждение по итогам работы за квартал, полугодие, год (далее - вознаграждение по итогам работы);

2) стимулирующая надбавка с учетом сложности трудовых функций работников (далее -стимулирующая надбавка);

3) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

20. Стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно с учетом критериев оценки индивидуальной результативности труда, утвержденной в базе критериев за качество выполнения должностных обязанностей, инициативность, творческий вклад, а также дополнительных критериев, связанных с интенсивностью труда на основании справок оценки результативности работы работников учреждения, подаваемых руководителями структурных подразделений для начисления стимулирующей надбавки (далее - справок).

Критерии оценки индивидуальной результативности труда устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

21. Вознаграждение по итогам работы определяется с учетом коэффициентов сложности трудовых функций и на основании ежемесячных справок.

Коэффициенты сложности трудовых функций устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с законодательством.

22. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к окладу (без учета иных стимулирующих и компенсационных выплат) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, в пределах фонда оплаты труда.

V. Условия осуществления и размеры стимулирующих выплат директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру.

23. В целях стимулирования качественных результатов труда директору учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру (далее - должностные лица) устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда:

1) вознаграждение по итогам работы;

2) стимулирующая надбавка;

3) иные стимулирующие выплаты в соответствии с законодательством.

24. Стимулирующие выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (без учета иных стимулирующих и компенсационных выплат) или в абсолютных размерах, не превышающих десятикратный размер оклада, в пределах фонда оплаты труда.

25. Стимулирующая надбавка для должностных лиц устанавливается локальным нормативным актом учреждения по согласованию с Министерством.

26. В целях поощрения за своевременное и качественное выполнение мероприятий по организации текущей деятельности учреждения должностным лицам в пределах фонда оплаты труда может производиться вознаграждение по итогам работы.

Вознаграждение по итогам работы директору учреждения производится в пределах фонда оплаты труда и с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки эффективности деятельности учреждения по показателям, установленным в приложении № 3 к настоящему Примерному положению, и предоставленным отчетом о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения по форме согласно приложению № 4 к настоящему Примерному положению (далее – отчет).

Отчет (предварительно согласованный со структурным подразделением Министерства, курирующим деятельность учреждения) предоставляется до 20 числа месяца отчетного периода в Министерство для подготовки проекта распоряжения Министерства о согласовании вознаграждения по итогам работы директора учреждения.

27. При выполнении показателя эффективности деятельности учреждения «Степень выполнения плановых параметров, установленных государственным заданием для автономного учреждения» ниже 90 процентов по итогам года премиальные выплаты по итогам года не назначаются.

28. Вознаграждение по итогам работы заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения за определенный период производятся в пределах фонда оплаты труда и с учетом выполнения критериев, определенных порядком, установленным локальным нормативным актом учреждения.

Премиальные выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру учреждения осуществляются на основании решения директора учреждения, выраженного в распорядительном документе.

VI. Иные выплаты

29. Работникам учреждения может быть выплачена материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок выплаты материальной помощи работникам учреждения устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

Приложение № 1
к Примерному положению об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, включенные в профессиональные квалификационные группы.

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	2	3	4
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н			
1	Профессиональная квалификационная группа должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений	1 квалификационный уровень	6800 - 9000
2. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н			
2	Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	1 квалификационный уровень	8 700

Приложение № 2
к Примерному положению об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, замещающих должности, не включенные в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должностей	Рекомендуемый размер оклада (руб.)
1	Специалист 1 категории	8 500
2	Помощник директора по АХР	8 500
3	Заместитель директора по УПР	11 850
4	Главный бухгалтер	12 640
5	Директор	15 800

Приложение № 3
к Примерному положению об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ

оценки эффективности деятельности автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса» (далее – учреждения)

№ п/п	Наименование показателя оценки эффективности деятельности (далее – показатель)	Критерии оценки выполнения показателя	Значимость показателя, проценты
1	2	3	4
	Своевременное и качественное осуществление деятельности, определенной уставом учреждения,		100
	в том числе:		
1.1	Степень выполнения плановых параметров, установленных государственным заданием	При выполнении по итогам года: 100 процентов – оценка 1; от 95 до 99 процентов – оценка 0,8; от 90 до 94 процентов, включительно – оценка 0,5; ниже 90 процентов – оценка 0 При выполнении по итогам квартала: от 90 до 100 процентов – оценка 1; от 50 до 90 процентов, включительно – оценка 0,8; от 25 до 50 процентов, включительно – оценка 0,5; ниже 25 процентов – оценка 0	20
2	Отсутствие фактов нарушения бюджетного законодательства при	Показатель выполняется полностью, нарушения отсутствуют – оценка 1;	10

1	2	3	4
	проведении проверок финансово-хозяйственной деятельности учреждения соответствующими органами	имеются однократные нарушения – оценка 0,8; имеются повторяющиеся в течение отчетного периода нарушения – оценка 0	
3	Отсутствие фактов нарушения законодательства Российской Федерации в соответствии с Федеральным Законом от 5 апреля 2013 года №44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» и Федеральным законом от 18 июля 2011 г. N 223-ФЗ "О закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц"	Показатель выполняется полностью, нарушения отсутствуют – оценка 1; имеются однократные нарушения – оценка 0,8; имеются повторяющиеся в течение отчетного периода нарушения – оценка 0	12
4	Своевременность выплаты заработной платы работникам учреждения	Показатель выполняется полностью – оценка 1; показатель не выполняется – оценка 0	10
5	Обеспечение своевременного предоставления отчетности о работе учреждения в порядке и сроки, предусмотренные федеральным и областным законодательством	Показатель выполняется полностью, нарушения отсутствуют – оценка 1; имеются однократные нарушения – оценка 0,8; имеются повторяющиеся в течение отчетного периода нарушения – оценка 0	16
6	Отсутствие дисциплинарных	Показатель выполняется полностью – оценка 1;	16

1	2	3	4
	взысканий	показатель не выполняется – оценка 0	
7	Наличие просроченной дебиторской задолженности	В пределах объемов, установленных условиями гражданско-правовых договоров, – оценка 1; с нарушением условий гражданско-правовых договоров – оценка 0	8
8	Наличие кредиторской задолженности	Отсутствие кредиторской задолженности или ее наличие в пределах месячной суммы бюджетных ассигнований – оценка 1; свыше месячной суммы бюджетных ассигнований – оценка 0	8

Приложение №4
к Примерному положению об оплате труда работников автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

СОГЛАСОВАНО:

_____
(подпись руководителя структурного подразделения Министерства, курирующего деятельность учреждения)

"___" _____ 20___ г.

ОТЧЕТ
о выполнении показателей эффективности деятельности автономного учреждения Омской области дополнительного профессионального образования «Учебный центр жилищно-коммунального комплекса»

за _____
(период, по итогам работы за который осуществляется премирование)

№ п/п	Наименование показателя эффективности деятельности (далее – показатель)	Оценка выполнения показателя, баллы	Значимость показателя, проценты	Коэффициент эффективности деятельности учреждения по отдельному показателю (гр. 3 х гр. 4)/100
1	2	3	4	5

Коэффициент деятельности учреждения*: _____.

Директор учреждения _____ _____
(подпись) (расшифровка подписи)

* Коэффициент деятельности учреждения рассчитывается как сумма коэффициентов деятельности учреждения по отдельному показателю.