



ПРАВИТЕЛЬСТВО ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.10.2023

№ 415-пп

г. Тверь

Об оплате труда в государственных казенных учреждениях, подведомственных Министерству строительства 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», 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 государственных казенных учреждениях, подведомственных Министерству строительства Тверской области, систему оплаты труда.

2. Утвердить Положение об оплате труда в государственных казенных учреждениях, подведомственных Министерству строительства Тверской области (далее – Положение).

3. Оплата труда в государственных казенных учреждениях Тверской области, подведомственных Министерству строительства Тверской области, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных Министерству строительства Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и на плановый период.

4. Признать утратившими силу:

1) постановление Правительства Тверской области от 28.03.2012 № 116-пп «Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Тверьоблстройзаказчик»;

2) постановление Правительства Тверской области от 11.05.2018 № 157-пп «Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Тверской области «Дирекция по строительству детской областной клинической больницы».

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 августа 2023 года, и подлежит размещению в информационно-телекоммуникационной сети Интернет на сайте Министерства строительства Тверской области.

**Губернатор
Тверской области**



И.М. Руденя

Приложение
к постановлению Правительства
Тверской области
от 06.10.2023 № 415-пп

Положение
об оплате труда в государственных казенных учреждениях,
подведомственных Министерству строительства Тверской области

Раздел I
Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия оплаты труда в государственных казенных учреждениях Тверской области, подведомственных Министерству строительства Тверской области (далее – Учреждения).

Под работниками понимаются работники Учреждений, замещающие должности руководителей, специалистов и служащих. Под рабочими понимаются работники Учреждений, работающие по профессиям рабочих. Работникам назначается должностной оклад, а рабочим – оклад.

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

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

5. Оплата труда работников (рабочих), 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 (виду работ).

6. Заработная плата работника (рабочего) предельным размером не ограничивается, за исключением случаев, установленных пунктом 7 настоящего Положения.

7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений и среднемесячной заработной платы работников (рабочих) таких Учреждений

устанавливается в следующих пределах:

1) для руководителей Учреждений – в кратности до 6 (среднемесячная заработная плата руководителя Учреждения не должна превышать шестикратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) соответствующего Учреждения);

2) для заместителей руководителя Учреждения – в кратности до 5 (среднемесячная заработная плата заместителя руководителя Учреждения не должна превышать пятикратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) соответствующего Учреждения);

3) для главных бухгалтеров Учреждений – в кратности до 4 (среднемесячная заработная плата главного бухгалтера Учреждения не должна превышать четырехкратный размер среднемесячной заработной платы работников (рабочих) соответствующего Учреждения).

В случае если главный бухгалтер одновременно является заместителем руководителя Учреждения, предельный уровень соотношения его заработной платы определяется в соответствии с подпунктом 2 настоящего пункта.

Среднемесячная заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Учреждений формируется за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитывается за календарный год.

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

Заработная плата работников (рабочих) за месяц не может быть менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

Раздел II

Порядок и условия оплаты труда работников (рабочих) Учреждений

8. Должностные оклады работников устанавливаются с учетом отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей служащих к ПКГ, 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», в следующих размерах:

ПКГ и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7 350
Диспетчер, секретарь руководителя	

Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	10 075
Бухгалтер, инженер, инженер по автоматизации и механизации производственных процессов, инженер по надзору за строительством, инженер по подготовке производства, инженер по охране труда, специалист по кадрам, специалист по защите информации, экономист, экономист по планированию, экономист по финансовой работе, эксперт, юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	10 756
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	
3 квалификационный уровень	12 793
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	
4 квалификационный уровень	13 709
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный уровень	16 530
Главные специалисты, заместитель главного бухгалтера	
Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	
1 квалификационный уровень	17 884
Начальники отделов	

Минимальные (базовые) оклады рабочих устанавливаются с учетом отнесения профессий рабочих к ПКГ в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» в следующих размерах:

ПКГ и квалификационные уровни	Оклад, рублей
Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	5 972
Уборщик служебных помещений	
2 квалификационный уровень	6 481
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	8 273
Водитель автомобиля	

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

- 1) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 2) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 3) надбавка за разъездной характер работ;
- 4) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплата за сверхурочную работу;
- 8) надбавка за областной уровень Учреждения.

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

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

- 1) поощрительная выплата по итогам работы за месяц;
- 2) поощрительная выплата по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- 3) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 6) персональная поощрительная выплата;

- 7) единовременная поощрительная выплата;
- 8) ежемесячная поощрительная выплата работникам (рабочим) Учреждения, участвующим в исполнении государственных функций;
- 9) поощрительная выплата за своевременное или досрочное завершение строительных работ на объектах.

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

Раздел III

Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

11. Руководителю Учреждения устанавливается должностной оклад в следующем размере:

Должность	Должностной оклад, рублей
Директор	29 076

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

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

- 1) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 2) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 3) надбавка за разъездной характер работ;
- 4) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплата за сверхурочную работу;
- 8) надбавка за областной уровень Учреждения.

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

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

- 1) поощрительная выплата по итогам работы за месяц;
- 2) поощрительная выплата по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- 3) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 6) персональная поощрительная выплата;
- 7) единовременная поощрительная выплата;
- 8) ежемесячная поощрительная выплата работникам (работчим) Учреждения, участвующим в исполнении государственных функций;
- 9) поощрительная выплата за своевременное или досрочное завершение строительных работ на объектах.

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 работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 2) надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы;
- 3) надбавка за разъездной характер работы;
- 4) доплата за совмещение должностей (профессий);
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) доплата за сверхурочную работу;
- 8) надбавка за областной уровень Учреждения.

16. Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (работчих).

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

17. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

18. Надбавка за особые условия (сложность, напряженность) работы устанавливается руководителем к должностному окладу (окладу) работников (работчих) в размерах и на условиях, предусмотренных локальными нормативными актами Учреждения, но не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

Решение об установлении руководителю Учреждения надбавки за особые условия (сложность, напряженность) работы и ее размерах (не более 200 процентов должностного оклада) принимается Министерством строительства Тверской области.

19. Надбавка за разъездной характер работ устанавливается руководителем Учреждения работникам (рабочим) исходя из условий их работы и характера поездок в размере не более 100 процентов от должностного оклада (оклада).

Перечень должностей, условия назначения и конкретные размеры надбавки определяются в локальных нормативных актах Учреждения.

20. Доплата за совмещение должностей (профессий) устанавливается работнику (рабочему) при совмещении им должностей (профессий). 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 100 процентов должностного оклада (оклада) замещаемого сотрудника.

21. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (рабочему) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника (рабочего) 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 100 процентов должностного оклада (оклада).

22. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам (рабочим), привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха.

23. Доплата за сверхурочную работу работникам (рабочим), привлекаемым к сверхурочной работе, производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации в случае, если сверхурочная работа не была компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

24. Надбавка за областной уровень Учреждения устанавливается работникам (рабочим) Учреждения в размере не более 100 процентов должностного оклада (оклада).

Раздел V

Порядок и условия установления стимулирующих выплат

25. К стимулирующим выплатам относятся следующие поощрительные и иные выплаты:

- 1) поощрительная выплата по итогам работы за месяц;
- 2) поощрительная выплата по итогам работы за квартал, полугодие, год;
- 3) поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ;
- 4) поощрительная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- 5) поощрительная выплата за качество выполняемых работ;
- 6) персональная поощрительная выплата;
- 7) единовременная поощрительная выплата;
- 8) ежемесячная поощрительная выплата работникам (работчим) Учреждения, участвующим в исполнении государственных функций;
- 9) поощрительная выплата за своевременное или досрочное завершение строительных работ на объектах.

26. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем к должностным окладам (окладам) работников (работчим) без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу). Условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

27. Стимулирующие выплаты устанавливаются:

- 1) заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения – руководителем Учреждения;
- 2) руководителям структурных подразделений Учреждения, работникам (работчим), подчиненным заместителю руководителя Учреждения, – руководителем Учреждения по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- 3) остальным работникам (работчим) структурных подразделений Учреждения – руководителем Учреждения по представлению руководителей структурных подразделений Учреждения.

Размер стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливается Министерством строительства Тверской области.

28. Поощрительная выплата по итогам работы за месяц работникам (работчим) устанавливается с учетом качественного, своевременного выполнения функциональных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника (работчего).

Поощрительная выплата работникам (работчим) по итогам работы за месяц устанавливается руководителем Учреждения при положительной оценке со стороны Министерства строительства Тверской области и отсутствии дисциплинарных взысканий, нарушений, выявленных контролирующими органами, в размере не более 200 процентов должностного оклада (оклада) с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени.

29. Поощрительная выплата по итогам работы (за квартал, полугодие, год) работникам (работчим) устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, устанавливаемых локальными

нормативными актами Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Поощрительная выплата работникам (рабочим) по итогам работы (за квартал, полугодие, год) устанавливается руководителем Учреждения при положительной оценке со стороны Министерства строительства Тверской области и отсутствии дисциплинарных взысканий, нарушений, выявленных контролирующими органами, в размере не более 200 процентов должностного оклада (оклада) с учетом фактически отработанного в отчетном периоде времени.

Перечень показателей эффективности деятельности государственных казенных учреждений Тверской области, подведомственных Министерству строительства Тверской области, указан в приложении к настоящему Положению.

30. Поощрительная выплата за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается:

1) работникам (рабочим) по решению руководителя Учреждения единовременно по итогам выполнения работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат работы. Максимальный размер данной поощрительной выплаты составляет не более 100 процентов от должностного оклада (оклада);

2) руководителю и заместителям руководителя по итогам участия в осуществлении мероприятий, связанных с достижением Тверской областью соответствующих значений (уровней) показателей для оценки эффективности деятельности высших должностных лиц субъектов Российской Федерации и деятельности исполнительных органов субъектов Российской Федерации в соответствии с законодательством Российской Федерации и правовыми актами Тверской области, в том числе правовыми актами Правительства Тверской области, с учетом важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Размер данной поощрительной выплаты определяется Министерством строительства Тверской области.

31. При установлении поощрительной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

1) интенсивность и напряженность работы, количество обслуживаемых объектов;

2) организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается не более 100 процентов должностного оклада (оклада).

32. Поощрительная выплата за качество выполняемых работ устанавливается руководителем с учетом достижения работниками (рабочими) следующих показателей:

1) качественная подготовка и проведение работ, связанных с уставной деятельностью Учреждения;

2) отсутствие претензий к качеству, срокам выполнения работ со стороны структурных подразделений Учреждения, вышестоящих организаций, заказчиков по строительству объектов;

3) качественная подготовка и своевременное представление отчетности внешним пользователям.

Максимальный размер поощрительной выплаты устанавливается не более 200 процентов должностного оклада (оклада).

33. Персональная поощрительная выплата устанавливается работнику (работному) с учетом его профессиональной подготовки, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персональной поощрительной выплаты работнику (работному) и ее размерах принимается руководителем Учреждения на основании локального нормативного акта Учреждения с учетом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональная поощрительная выплата устанавливается руководителю Учреждения, порядок, условия и размер которых определяются локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Министерством строительства Тверской области.

34. Работникам (работчим) Учреждения в течение года выплачиваются единовременные поощрительные выплаты, порядок, условия и размер которых устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения по согласованию с Министерством строительства Тверской области.

35. Ежемесячная поощрительная выплата работникам (работчим) Учреждения, участвующим в исполнении государственных функций, устанавливается в целях обеспечения реализации полномочий Министерства строительства Тверской области и выплачивается в размере от 0,5 до 2,6 должностного оклада.

Поощрительная выплата работникам (работчим) Учреждения, участвующим в исполнении государственных функций, устанавливается приказом Учреждения по согласованию с Министерством строительства Тверской области.

36. Поощрительная выплата за своевременное или досрочное завершение строительных работ на объектах выплачивается работникам (работчим) Учреждения в случае своевременного (в установленные контрактами сроки) либо досрочного завершения строительства объектов за счет средств областного бюджета Тверской области, дополнительно выделяемых на данные цели, на основании решения Бюджетной комиссии Тверской области.

Фонд оплаты труда работников (работчих) Учреждения на осуществление поощрительной выплаты за своевременное или досрочное завершение строительных работ на объектах устанавливается отдельным актом Правительства Тверской области.

37. Стимулирующие выплаты, указанные в пунктах 28 – 33, 35 настоящего раздела, выплачиваются при наличии согласования с Министерством строительства Тверской области.

Раздел VI

Планирование фонда оплаты труда в Учреждении

38. Фонд оплаты труда работников (рабочих) определяется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных Министерству строительства Тверской области законом Тверской области об областном бюджете Тверской области на соответствующий финансовый год и плановый период.

39. Годовой фонд оплаты труда работников (рабочих) Учреждения формируется исходя из объема денежных средств, направляемых на выплаты:

- 1) должностных окладов (окладов), – в размере 12 должностных окладов (окладов);
- 2) компенсационного характера, – в размере 36 должностных окладов (окладов);
- 3) стимулирующего характера, – в размере 37 должностных окладов (окладов).

Годовой фонд оплаты труда работников (рабочих) может быть увеличен на размер поощрительной выплаты, указанной в пункте 29 настоящего Положения, на основании решения Бюджетной комиссии Тверской области.

40. Руководитель Учреждения имеет право самостоятельно определять период, за который производится стимулирование труда работников (рабочих), а также перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат в пределах ассигнований, предусмотренных Учреждению на оплату труда. При этом максимальные размеры выплат, установленные настоящим Положением, превышать не должны.

41. Фонд оплаты труда работников (рабочих) Учреждения подлежит перерасчету и корректировке в случаях:

- 1) увеличения (индексации) должностных окладов (окладов);
- 2) изменения штатов (штатных расписаний, перечней ПКГ);
- 3) изменения системы оплаты труда, изменения обязательных условий трудового договора, связанных с изменением организационных или технологических условий труда сотрудников Учреждения.

Приложение
к Положению об оплате труда
в государственных казенных
учреждениях, подведомственных
Министерству строительства Тверской
области

Показатели эффективности
деятельности государственных казенных учреждений Тверской области,
подведомственных Министерству строительства Тверской области

1. В государственных казенных учреждениях Тверской области, подведомственных Министерству строительства Тверской области (далее – Учреждение), применяются следующие показатели, учитываемые при установлении поощрительных выплат работникам (работчим) Учреждений:

1) отсутствие незаконтрактovaných объектов, включенных в адресную инвестиционную программу Тверской области и иные программы, реализуемые Учреждением;

2) отсутствие нарушений в рамках ведомственного контроля в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных нужд;

3) отсутствие в работе Учреждения нарушений (замечаний) по результатам проверки в сроки, определенные в акте проверки (предписании, представлении) уполномоченного органа;

4) отсутствие нарушений штатной и финансовой дисциплины;

5) количество работников (работчих) Учреждения, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку (человек);

6) отсутствие нарушений сроков оформления исходно-разрешительной и иной документации, предусмотренных заключаемыми Учреждением государственными контрактами;

7) представление информации и документов, подтверждающих факты хозяйственной жизнедеятельности Учреждения для своевременного отражения в бухгалтерском учете;

8) участие в выполнении важных работ, мероприятий, не входящих в план работы работников (работчих) или структурных подразделений Учреждения.

2. В Учреждении в зависимости от особенностей деятельности могут вводиться дополнительные и (или) иные показатели оценки качества работы подразделений и отдельных работников (работчих).