



Департамент градостроительной деятельности и
развития агломераций Нижегородской области

**Государственное бюджетное
учреждение Нижегородской области
«Институт развития агломерации
Нижегородской области»**

УТВЕРЖДЕНО
приказом Директора ГБУ НО
«Институт развития агломерации
Нижегородской области»

№ 17 от « 01 » ноября 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ «ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ
АГЛОМЕРАЦИИ НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Институт развития агломерации Нижегородской области» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Нижегородской области от 2 июля 2014 года N 88-З «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», постановлением Правительства Нижегородской области от 23 июля 2008 года № 296 «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области», иными

нормативными правовыми актами Нижегородской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение регулирует порядок оплаты труда работников государственного бюджетного учреждения Нижегородской области «Институт развития агломерации Нижегородской области» (далее – Учреждение), подведомственного Департаменту градостроительства и развития агломераций Нижегородской области (далее – Департамент) за счет средств субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, средств субсидий на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным

квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения соответствующего выборного органа первичной профсоюзной организации или представительного органа работников;

и) настоящего Положения.

1.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.5. Индексация (повышение) заработной платы работников Учреждения осуществляется при формировании областного бюджета на очередной финансовый год и на плановый период, и в течение финансового года по решению Правительства Нижегородской области.

1.6. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на очередной финансовый год и плановый период исходя из размера субсидий Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, субсидий Учреждению на иные цели и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов, направляемых Учреждением на оплату труда работников.

1.7. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени устанавливается в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, осуществляется в соответствии со статьей 285 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников подведомственных учреждений, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных действующим законодательством, полномочиями по осуществлению государственных функций, возложенных на органы исполнительной власти

Нижегородской области, осуществляющие функции и полномочия учредителей подведомственных учреждений (далее - учредитель), а также обеспечивающих деятельность указанных органов исполнительной власти Нижегородской области (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность) не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы, указанных органов исполнительной власти Нижегородской области, осуществляющих функции и полномочия учредителей подведомственных учреждений.

1.10. В целях настоящего Положения расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы органа исполнительной власти Нижегородской области, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы органа исполнительной власти Нижегородской области, на установленную численность государственных гражданских служащих Нижегородской области и работников, занимающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Нижегородской области, органа исполнительной власти Нижегородской области и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году) и доводится Департаментом до Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников Учреждения, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения на численность работников Учреждения в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.11. Учреждение при выплате заработной платы извещает в письменной форме работников:

- о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

1.12. Департамент устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждения (не более 40 процентов), а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждения.

1.13. Основной персонал Учреждения - работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей его деятельности, а также их непосредственные руководители.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей его деятельности, включая обслуживание зданий и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностные оклады, ставки заработной платы;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

2.1.2. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, а также перечень выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.1.3. Работникам Учреждения, осуществляющим профессиональную

деятельность по должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих устанавливаются размеры должностных окладов, ставок заработной платы согласно приложению к примерному положению об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Нижегородской области по виду экономической деятельности "Деятельность в области архитектуры" (код 71.11), утвержденному постановлением Правительства Нижегородской области.

2.2. Выплаты компенсационного характера.

2.2.1. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- процентная надбавка к должностному окладу граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ;

- 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 работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размеры выплат компенсационного характера определяются в процентах к должностным окладам, которые установлены работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц, или в абсолютном размере, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и осуществляются на основании локальных нормативных актов Учреждения и/или организационно-распорядительных документов руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу).

2.2.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится в соответствии со статьей 147

Трудового кодекса Российской Федерации.

При условии проведения специальной оценки труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результата аттестации (специальной оценки). Такие компенсационные выплаты устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.3. Процентная надбавка к должностному окладу (тарифной ставке) граждан, допущенных к государственной тайне на постоянной основе, в зависимости от степени секретности сведений, к которым они имеют доступ, выплачивается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 года № 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны».

2.2.4. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статей 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации и требований иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Выплаты стимулирующего характера.

2.3.1. В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

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

Установление стимулирующих выплат производится в целях повышения эффективности и качества работы Учреждения, улучшения хозяйственных и финансовых показателей работы, обеспечения качественного и своевременного выполнения государственного задания, а так же трудовой и исполнительской дисциплины.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда, сформированного за счет средств субсидий

Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания, средств субсидий Учреждению на иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение об установлении выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и ее размерах (в фиксированной сумме) принимается приказом директора Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения при приеме его на работу.

Размеры ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы и общий размер ежемесячных стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы могут пересматриваться.

При установлении (определении/изменении размера) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывается:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы производятся за счет средств субсидии Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

2.3.3. Выплаты за качество выполняемых работ. Премияльные выплаты по итогам работы.

Выплаты за качество выполняемых работ и премияльные выплаты по итогам работы являются выплатами стимулирующего характера. Размер выплат устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Порядок и условия (периодичность, показатели) осуществления выплат за качество выполняемых работ и премияльных по итогам работы, а также критерии эффективности, позволяющие оценить результативность и качество работы, устанавливаются исходя из конкретных задач, стоящих перед Учреждением, при этом учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Размер выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы определяется на основании оценки эффективности работы Учреждения с учетом показателей эффективности деятельности, установленных приложением 1 к настоящему Положению и в соответствии со сложившейся экономией по фонду оплаты труда, а также, при наличии финансовой возможности, за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

С целью оценки результатов трудовой деятельности за истекший период в Учреждении создается постоянно действующая Комиссия.

За каждый отчетный период (месяц, квартал, год) отчеты о достижении показателей эффективности деятельности, утвержденные настоящим Положением в свободной форме с отражением достижения результатов по каждому из показателей предоставляются:

- заместителями директора в отношении начальников отделов и начальников секторов;
- главным бухгалтером в отношении работников бухгалтерии;
- начальниками структурных подразделений (отдел, сектор) в отношении подчиненных работников соответствующего структурного подразделения.

На основании представленных отчетов и протокола заседания Комиссии по определению размера выплат стимулирующего характера (выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы) издается приказ директора Учреждения о выплатах с указанием размера выплат в абсолютной величине.

Максимальным размером выплаты за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы не ограничены.

Размеры выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы сотрудникам могут быть уменьшены в зависимости от упущений в работе или наличия нарушения трудовой и исполнительской дисциплины на основании приказа директора Учреждения. Полное или частичное лишение работников Учреждения выплат за качество выполняемых работ и премиальных выплат по итогам работы, производится за тот расчетный период для выплат, в котором имело место упущение в работе или нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

2.3.4. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются

работникам Учреждения за общий стаж работы в Учреждении в процентах от оклада (должностного оклада) в следующих размерах:

Стаж работы/выслуга лет	Размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада)
от 3 лет до 6 лет	5
свыше 6 лет до 9 лет	10
свыше 9 лет до 12 лет	15
свыше 12 лет до 15 лет	20
свыше 15 лет	25

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет является трудовая книжка.

Решение об установлении выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет оформляется приказом директора Учреждения.

2.3.5. Размеры выплат стимулирующего характера сотрудникам могут быть увеличены, либо уменьшены в зависимости от результатов, достижений (упущений) в работе или наличия нарушения трудовой и исполнительской дисциплины на основании приказа директора. Полное или частичное лишение работников выплат стимулирующего характера, производится за тот расчетный период для выплат, в котором имело место упущение в работе или нарушение трудовой и исполнительской дисциплины.

III. Условия оплаты труда директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

3.1. Условия оплаты труда директора Учреждения определяются трудовым договором, оформляемым в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем государственного учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329.

3.2. Заработная плата директора Учреждения, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых:

в отношении директора Учреждения – Департаментом;

в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения – директором Учреждения.

Размер должностного оклада директора Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

3.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) определяется Департаментом с учетом сложности труда, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного Учреждению на очередной финансовый год и на плановый период в размере, не превышающем размера, установленного постановлением Правительства Нижегородской области от 30 января 2017 года № 34 «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Нижегородской области и среднемесячной заработной платы работников государственных учреждений».

Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года N 922.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются директору Учреждения, заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру в соответствии с пунктом 2.2 настоящего Положения в зависимости от условий их труда.

3.5. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения осуществляются по решению Департамента с учетом выполнения

показателей эффективности деятельности Учреждения и работы директора Учреждения, за соответствующий период.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру Учреждения осуществляется в соответствии с п. 2.3. настоящего Положения.

3.6. Индексация заработной платы руководителю Учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру производится в пределах средств фонда оплаты труда, предусмотренных в областном бюджете, на очередной финансовый год одновременно со всеми работниками.

3.7. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в установленном действующим законодательством порядке.

IV. Другие вопросы

4.1. Материальная помощь.

Материальная помощь к отпуску выплачивается в размере одного должностного оклада в пределах средств субсидии Учреждению на финансовое обеспечение выполнения им государственного задания в пределах средств, предусмотренных на эти цели фондом оплаты труда.

Перенос выплаты материальной помощи к отпуску на следующий календарный год не допускается.

При наличии экономии фонда оплаты труда Учреждения либо за счет средств от приносящей доход деятельности Учреждения (при наличии финансовой возможности), работникам также может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) - в размере до трех должностных окладов;
- в случае нуждаемости в лечении, в связи с расходами, произведенными на лечение, на восстановление после длительной болезни - в размере, устанавливаемом директором Учреждения;
- при регистрации брака - в размере до трех должностных окладов;
- при рождении ребенка - в размере до трех должностных окладов;

- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств - в размере, устанавливаемом директором Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом обеспеченности Учреждения финансовыми средствами.

Решение об оказании материальной помощи директору Учреждения и ее конкретных размерах принимается Департаментом на основании письменного заявления директора Учреждения.

Материальная помощь к выплатам стимулирующего характера не относится. Данная выплата является персонифицированной и не носит обязательный характер.

4.3. Разовое премирование.

Разовое премирование может производиться в связи с юбилейными датами работников Учреждения, празднованием профессиональных праздников, установленными трудовым законодательством праздничными днями, при увольнении в связи с выходом на пенсию.

Разовое премирование производится за счет средств от приносящей доход деятельности, оформляется приказом руководителя Учреждения на основании служебных записок заместителей руководителя, начальников отделов, начальников секторов.

Разовое премирование руководителя Учреждения осуществляется по согласованию с Департаментом на основании служебной записки директора Учреждения.