



ПРАВИТЕЛЬСТВО САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 13 июля 2023 года № 639-П

г. Саратов

Об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр цифрового развития Саратовской области»

На основании Устава (Основного Закона) Саратовской области, в соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» Правительство Саратовской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ**:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр цифрового развития Саратовской области».

2. Министерству информации и массовых коммуникаций области опубликовать настоящее постановление в течение десяти дней со дня его подписания.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

**Губернатор
Саратовской области**



Р.В. Бусаргин

УТВЕРЖДЕНО

постановлением Правительства
Саратовской области

от 13 июля 2023 года № 639-П

Положение

об оплате труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр цифрового развития Саратовской области»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области».

1.2. Настоящее Положение регулирует условия и порядок оплаты труда работников государственного казенного учреждения Саратовской области «Центр цифрового развития Саратовской области» (далее – Учреждение).

1.3. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда на основе должностных окладов работников Учреждения, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из объемов бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения.

При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх сумм средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются следующие средства:

на выплаты компенсационного характера – в размере 0,2 должностного оклада;

на выплаты стимулирующего характера – в размере 5 должностных окладов.

1.5. Оплата труда работников по совместительству производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.6. В структуре фонда оплаты труда на долю административно-управленческого и вспомогательного персонала должно приходиться не более 40 процентов общего фонда оплаты труда Учреждения.

Перечень должностей и профессий работников Учреждения, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2. Порядок формирования окладов

2.1. Должностные оклады работников Учреждения в разрезе административно-управленческого персонала, основного и вспомогательного персонала Учреждения устанавливаются в соответствии с приложением к настоящему Положению.

2.2. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера определяются в разделе 3 настоящего Положения.

2.3. Изменение размеров должностных окладов работников Учреждения производится в порядке, установленном действующим законодательством.

3. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя Учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с приложением к настоящему Положению.

3.4. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру устанавливаются в процентах или в абсолютных размерах с учетом условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и разделом 4 настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера и их размеры руководителю Учреждения устанавливаются исполнительным органом области, осуществляющим функции и полномочия учредителя (далее – Учредитель).

Выплаты компенсационного характера не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы.

Порядок осуществления и размер выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяется приказом Учредителя с учетом показателей и критериев оценки эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

3.6. Премияльные выплаты по итогам работы включают:
премии по итогам работы за месяц (год);
единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
единовременные премии к юбилейным датам (50 лет и далее каждые пять лет), профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности министерства цифрового развития и связи области.

3.7. Максимальный размер единовременных премий к юбилейной дате, профессиональному празднику, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности министерства цифрового развития и связи области не может превышать двух должностных окладов в год за счет экономии фонда оплаты труда.

3.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 5 настоящего Положения.

Показатели и критерии оценки эффективности и результативности деятельности заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения определяются локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются руководителем Учреждения с учетом требований настоящего Положения.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в соответствии с федеральным законодательством;
выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, включают в себя:

доплату за совмещение профессий (должностей);
доплату за расширение зон обслуживания;
доплату за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплату за работу в ночное время;
доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
иные доплаты и надбавки, устанавливаемые в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.3. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.2.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Рекомендуемый размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации конкретный размер доплаты за работу в ночное время устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.2.5. 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 в размере не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх 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 части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

4.4. Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, не менее 4 процентов должностного оклада.

4.5. Конкретный размер доплат и надбавок работникам устанавливается приказом руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4.6. Во всех случаях, когда в соответствии с настоящим разделом Положения и действующим законодательством надбавки к должностным окладам работников предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется из должностного оклада работника без учета других доплат и надбавок, за исключением случаев, установленных законодательством.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Законом Саратовской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Саратовской области» стимулирующие выплаты работникам Учреждения устанавливаются в виде премиальных выплат по итогам работы.

Размер выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом Учреждения, утвержденным руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.2. Премиальные выплаты по итогам работы включают:

премии по итогам работы за месяц (год);

единовременные премии за выполнение особо важных и ответственных работ, за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;

единовременные премии к юбилейным датам (50 лет и далее каждые пять лет), профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

5.3. Премии по итогам работы устанавливаются с учетом показателей и критериев оценки результативности и качества работы работников Учреждения, определяемых руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

5.4. Максимальный размер единовременного премирования работника к юбилейным датам, профессиональным праздникам, в связи с награждениями почетной грамотой и объявлением благодарности не может превышать двух должностных окладов в год за счет экономии фонда оплаты труда.

Приложение
к Положению об оплате труда работников
государственного казенного учреждения
Саратовской области «Центр цифрового
развития Саратовской области»

**Должностные оклады
работников государственного казенного учреждения
Саратовской области «Центр цифрового развития Саратовской области»**

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Административно-управленческий персонал		
1.	Директор	81273
2.	Заместитель директора – начальник отдела	65831
3.	Главный бухгалтер	56891
Вспомогательный персонал		
4.	Старший специалист по закупкам, 6 уровень квалификации	32184
5.	Ведущий юрисконсульт	32184
6.	Специалист по персоналу, 6 уровень квалификации	32184
7.	Секретарь руководителя, 6 уровень квалификации	20318
Основной персонал		
8.	Начальник отдела (основной деятельности), 7 уровень квалификации	53640
9.	Системный аналитик, 5 уровень квалификации	44700
10.	Инженер по защите информации, 5 уровень квалификации	44700
11.	Программист, 5 уровень квалификации	44700
12.	Оператор технической поддержки, 5 уровень квалификации	44700
