



**государственное казенное учреждение Ленинградской области
«Государственный экспертный институт регионального
законодательства»**

ПРИКАЗ

от «31» июня 2020 года № 01-03/17

**Об утверждении положения
об оплате труда и стимулировании работников государственного
казенного учреждения Ленинградской области «Государственный
экспертный институт регионального законодательства»**

В соответствии с областным законом Ленинградской области от 20 декабря 2019 года № 103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» и постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области» приказываю:

1. Утвердить положение об оплате труда и стимулировании работников государственного казенного учреждения Ленинградской области «Государственный экспертный институт регионального законодательства» согласно Приложению к данному приказу.

2. Утвердить предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения в кратности 1 к 4.

3. Признать утратившими силу приказы:

– от 01 июля 2011 года № 01-03/3 «Об утверждении Положения об оплате труда и установления стимулирующих выплат работникам государственного учреждения Ленинградской области «Государственный экспертный институт регионального законодательства»;

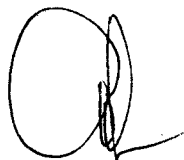
– от 30 декабря 2011 года №01-03/12 «О внесении изменений в приказ»;

– от 12 января 2012 года №01-06/3-1 «О внесении изменений в приказ № 01-03/3 от 01 июля 2011 года «Об утверждении Положения об оплате труда и установления стимулирующих выплат работникам государственного учреждения Ленинградской области «Государственный экспертный институт регионального законодательства»;

– от 02 мая 2017 года №01-03/23-1 «О внесении изменений в приказ».

4. Настоящий приказ вступает в силу с 01 октября 2020 года.

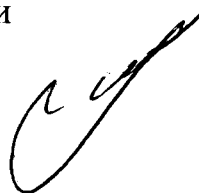
Исполнительный директор



Ф.Г. Замятин

СОГЛАСОВАНО:

Вице-губернатор Ленинградской области
по внутренней политике



А. О. Кондрашов

УТВЕРЖДЕНО

приказом от 31 июля 2020 года
№ 01-03/17

Приложение

**Положение
об оплате труда и стимулировании работников государственного
казенного учреждения Ленинградской области «Государственный
экспертный институт регионального законодательства»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует отношения в области оплаты труда между работодателем и работниками государственного казенного учреждения Ленинградской области «Государственный экспертный институт регионального законодательства» (далее - учреждение).

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также в областном законе Ленинградской области от 20 декабря 2019 года № 103-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области» и постановлении Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области».

**2. Порядок определения должностных окладов работников и
повышающих коэффициентов к ним**

2.1. Должностные оклады работников (за исключением руководителя учреждения) устанавливаются приказом руководителя учреждения. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

2.2. Должностные оклады работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и

нормативно-правовому регулированию в сфере труда (далее - ПКГ, КУ).

Установление различных должностных окладов по различным должностям (профессиям) внутри одной ПКГ, одного КУ не допускается.

Установление по отдельной ПКГ, отдельному КУ должностных окладов более высоких, чем по соответствующей категории работников более высокого уровня, не допускается.

2.3. Определение должностных окладов по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

2.4. Должностной оклад по должности (профессии), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, устанавливается учреждением в размере не ниже минимального уровня должностного оклада, определяемого как произведение расчетной величины, устанавливаемой областным законом об областном бюджете Ленинградской области, и межуровневого коэффициента по соответствующей должности (далее - минимальный уровень должностного оклада).

Устанавливаемый должностной оклад по должности (профессии) не может превышать минимальный уровень должностного оклада более чем в два раза с учетом ограничений, установленных пунктом 2.2 настоящего Положения.

2.5. Межуровневые коэффициенты устанавливаются в соответствии с приложениями 1 и 2 к Положению о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденному постановлением Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262.

2.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает все должности работников в соответствии утвержденной предельной штатной численностью.

2.7. К должностным окладам работников (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения) применяются повышающий коэффициент специфики территории и повышающий коэффициент уровня квалификации, значения которых определяются в соответствии с настоящим Положением.

Размер выплат работникам (за исключением руководителя, заместителей руководителя, главных бухгалтеров учреждений) по повышающим коэффициентам к должностным окладам, указанным в абзаце 1 настоящего пункта Положения, определяется по формуле:

$$BK_i = DO_i \times (KK_i + KT_i - 2),$$

где:

DO_i - должностной оклад для i -го работника;

KK_i - повышающий коэффициент уровня квалификации для i -го работника;

KT_i - повышающий коэффициент специфики территории для i -го работника.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу работника не образует новый должностной оклад работника.

2.8. Повышающий коэффициент специфики территории устанавливается:

- в размере 1,3 для работников с расположением постоянного рабочего места на территории города Санкт-Петербурга;
- в размере 1,0 для работников с расположением постоянного рабочего места на территории Ленинградской области.

2.9. Повышающий коэффициент уровня квалификации для работника определяется по формуле:

$$KK_i = 1 + ПЗ_i ,$$

где:

ПЗ_i - надбавка за почетные звания для *i*-го работника;

Надбавка за почетное звание "Заслуженный" устанавливается при условии соответствия занимаемой должности и вида экономической деятельности учреждения присвоенному званию, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и (или) настоящим Положением, в размере 0,3. Надбавка применяется со дня присвоения соответствующего почетного звания.

2.10. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, в трудовом договоре в размере не ниже минимального уровня должностного оклада руководителя, определяемого путем умножения среднего минимального уровня должностного оклада работников, относимых к основному персоналу учреждения (далее - СДО), на коэффициент масштаба управления учреждением.

Должностной оклад руководителя учреждения сверх минимального уровня должностного оклада руководителя определяется в следующем порядке: СДО умножается на коэффициент масштаба управления учреждением и на повышающий коэффициент – 1,25. Должностной оклад руководителя учреждения сверх минимального уровня должностного оклада руководителя утверждается приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области, в трудовом договоре.

2.11. Должностные оклады по должностям заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются приказом учреждения в размере 90 % минимального уровня должностного оклада руководителя учреждения.

2.12. Величина СДО определяется как среднее арифметическое минимальных уровней должностных окладов работников, относимых к основному персоналу, включенных в штатное расписание, по следующей формуле:

$$СДО = \sum_i (МДО(оп)_i \times ШЧ(оп)_i) / \sum_i ШЧ(оп)_i ,$$

где:

МДО(оп)*i* - минимальный уровень должностного оклада по ПКГ, КУ, должности, не включенной в ПКГ, по *i*-й должности работников учреждения, отнесенной к основному персоналу, определяемый в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения;

ШЧ(оп)*i* – штатная численность работников учреждения по *i*-й должности, отнесенной к основному персоналу.

Перечень должностей работников учреждения, относимых к основному персоналу учреждения:

- главный специалист
- ведущий специалист.

Величина СДО подлежит пересчету в случае изменения штатного расписания учреждения, изменения расчетной величины, изменения межуровневых коэффициентов по должностям, включенным в штатное расписание учреждения.

2.13. Коэффициент масштаба управления учреждением устанавливается в размере 2,75 в соответствии со II группой по оплате туда руководителя учреждения, как учреждения, осуществляющего функции главного распорядителя бюджетных средств областного бюджета Ленинградской области.

2.14. К должностным окладам руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения применяется повышающий коэффициент специфики территории, определяемый в соответствии с пунктом 2.8 настоящего Положения.

Размер выплат руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории определяется по формуле:

$$\text{ВКР} = \text{ДО} \times (\text{КТ} - 1),$$

где:

ВКР – размер выплат руководителю заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения по повышающему коэффициенту специфики территории;

ДО – должностной оклад руководителя (заместителей руководителя, главного бухгалтера) учреждения;

КТ – повышающий коэффициент специфики территории для руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

2.15. Применение повышающего коэффициента специфики территории к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения не образует новый должностной оклад руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения.

3. Размеры и порядок установления компенсационных выплат

3.1. Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяются по результатам проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

3.2. Выплаты работникам за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством с учетом особенностей, установленных настоящим Положением.

При осуществлении компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитываются должностные оклады, повышающие коэффициенты к должностным окладам, иные компенсационные и стимулирующие выплаты.

4. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- а) премиальные выплаты по итогам работы;
- б) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

4.2. Установление работникам иных стимулирующих выплат, помимо перечисленных в пункте 4.1. настоящего Положения, не допускается.

4.3. Премиальные выплаты по итогам работы работникам учреждения осуществляются по итогам работы конкретного работника.

4.4. Порядок определения размера премиальных выплат для руководителя учреждения по итогам работы учреждения устанавливается приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

4.5. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно, ежеквартально, за календарный год.

4.6. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работника и критериев оценки деятельности работника (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности в разрезе основных направлений деятельности устанавливается приказом учреждения по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

4.7. Размер премиальных выплат по итогам работы за месяц устанавливается работникам в процентном отношении к сумме должностного

оклада и выплат по повышающим коэффициентам к должностному окладу (далее – окладно-ставочная часть заработной платы).

4.8. С целью определения размера премиальных выплат по итогам работы устанавливается базовый размер премиальных выплат в разрезе должностей работников учреждения и соответствует стопроцентному достижению всех плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности.

При стопроцентном достижении всех плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности, при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения, учитывая интенсивность и сложность выполненной работы, базовый размер премиальных выплат по итогам работы может быть увеличен на повышающий коэффициент 1,1:

– заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру по решению руководителя учреждения;

– работнику по решению руководителя учреждения на основании представления заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера.

При достижении плановых значений КПЭ и критериев оценки деятельности менее 70 процентов, премиальные выплаты по итогам работы не устанавливаются.

4.8.1. Для подведения итогов работы за месяц, работникам устанавливается следующий базовый размер премиальных выплат по должностям в процентах к окладно-ставочной части заработной платы (Рбазмес)

водитель	100
ведущий специалист	90
главный специалист	80
начальник отдела	55
главный эксперт	60
главный бухгалтер	30
заместитель директора по общим вопросам	45
заместитель директора – руководитель аппарата Общественной палаты	45
заместитель директора – начальник правового департамента	50

Премиальная выплата по итогам работы за месяц определяется в процентах к окладно-ставочной части заработной платы и рассчитывается по формуле:

$$P_{mc} = P_{\text{базмес}} \times \frac{\sum P_i}{100}$$

где:

P_i – вес i -го месячного показателя эффективности и результативности деятельности работника, определяемый в соответствии с Перечнем КПЭ и критериев оценки деятельности.

4.8.2. Для подведения итогов работы за квартал, работникам устанавливается следующий базовый размер премиальных выплат по должностям в абсолютной величине (в рублях) (Рбазкв).

водитель	10000
ведущий специалист	12000
главный специалист	11000
начальник отдела	10000
главный эксперт	10000
главный бухгалтер	8000
заместитель директора по общим вопросам	8000
заместитель директора – руководитель аппарата Общественной палаты	8000
заместитель директора – начальник правового департамента	8000

Премияльная выплата по итогам работы за квартал определяется в абсолютной величине (в рублях) и рассчитывается по формуле:

$$P_{кв} = P_{базкв} \times \frac{\sum P_i}{100}$$

где:

P_i – вес i -го квартального показателя эффективности и результативности деятельности работника, определяемый в соответствии с Перечнем КПЭ и критериев оценки деятельности.

4.8.3. Для подведения итогов работы за календарный год, работникам устанавливается следующий базовый размер премиальных выплат по должностям в абсолютной величине (в рублях) ($P_{базгд}$).

водитель	10000
ведущий специалист	12000
главный специалист	11000
начальник отдела	10000
главный эксперт	10000
главный бухгалтер	8000
заместитель директора по общим вопросам	8000
заместитель директора – руководитель аппарата Общественной палаты	8000
заместитель директора – начальник правового департамента	8000

Премияльная выплата по итогам работы за календарный год определяется в абсолютной величине (в рублях) и рассчитывается по формуле:

$$P_{гд} = P_{базгд} \times \frac{\sum P_i}{100}$$

где:

P_i – вес i -го показателя эффективности и результативности деятельности работника, определяемый в соответствии с Перечнем КПЭ и критериев оценки деятельности.

4.9. Премии по итогам работы за месяц, квартал, календарный год устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

4.10. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат по итогам работы составляет не менее 20 и не более 100 процентов окладно-ставочной (базовой) части заработной платы всех работников учреждения в целом за календарный год.

4.11. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) устанавливаются приказом руководителя учреждения в абсолютной величине (в рублях):

- к профессиональным праздникам;
- к юбилейным датам;
- в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

4.12. Размер премиальных выплат к профессиональным праздникам, юбилейным датам определяется с учетом профессиональных достижений работников.

4.13. Суммарный по учреждению объем премиальных выплат к значимым датам (событиям) не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

5. Порядок и предельные размеры оказания материальной помощи работникам

5.1. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения в соответствии с настоящим Положением на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимается по согласованию с курирующим вице-губернатором Ленинградской области.

5.2. Размер материальной помощи отдельному работнику не может превышать 6 (шести) размеров месячных должных окладов работника в целом за календарный год и оказывается в пределах экономии фонда оплаты труда учреждения.

5.3. Суммарный объем оказанной работникам материальной помощи не может превышать двух процентов фонда оплаты труда учреждения в целом за календарный год.

6. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда учреждения

6.1. Годовой фонд оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left[\sum 12 \times (\text{МДО}_i \times \text{КТ}_i) \right] \times (1 + \text{НТФ}),$$

где:

МДО_{*i*} – минимальный уровень должностного оклада по *i*-й штатной единице;

КТ_{*i*} – повышающий коэффициент специфики территории по *i*-ой штатной единице;

6.2. НТФ – отношение компенсационных и стимулирующих выплат к окладно-ставочной части заработной платы, определяемое в соответствии с разделом 3 приложения 14 к постановлению Правительства Ленинградской области от 30 апреля 2020 года № 262 "Об утверждении Положения о системах оплаты труда в государственных учреждениях Ленинградской области по видам экономической деятельности и признании утратившими силу полностью или частично отдельных постановлений Правительства Ленинградской области".

6.3. Фактическая структура фонда оплаты труда учреждения определяется руководителем учреждения исходя из текущих квалификационных характеристик работников, необходимости соблюдения ограничений, установленных пунктами 4.10, 4.13 и 5.3 настоящего Положения, целесообразности привлечения работников, не состоящих в штате, а также иных факторов, влияющих на эффективность оплаты труда в учреждении.